

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2019–2021

Henkilöstön ja palvelutuotannon tasa-arvo ja yhdenvertaisuus



Sisällys

Johdanto	3
Mikä on syrjintää?	3
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusoikeuksia	4
Keskeisiä käsitteitä	4
Yhdenvertaisuuslaissa esiintyviä esimerkkejä syrjinnän kokemuksista eri väestöryhmissä	7
Monikulttuurisuus	7
Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	9
Tasa-arvon nykytila	9
Henkilöstöön liittyvät toimenpiteet	10
Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	13
Nykytila	13
Strateginen ohjaus ja päätöksenteko	14
Kaupunkistrategiaa ja strategisia ohjelmia täydentävät ohjausasiakirjat	14
Palvelutuotanto ja muu toiminta	15
Lähteet	19

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2019–2021

Kansikuva: istockphoto.com

Julkaistu: 31.1.2020

Johdanto

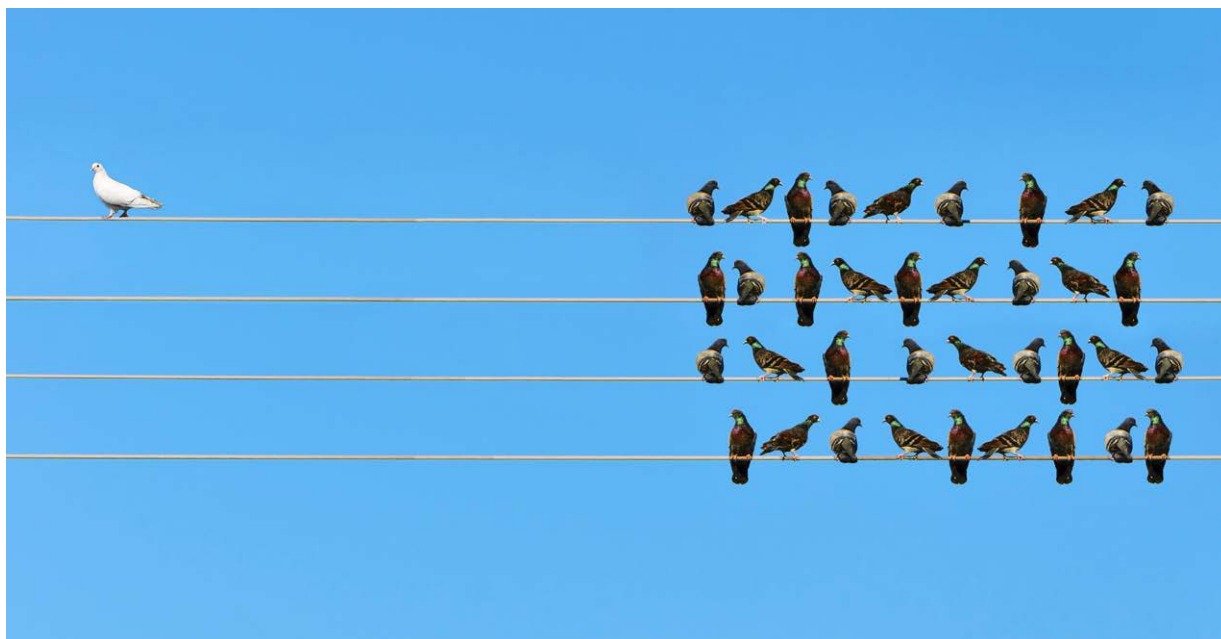
”Mahdollisuus tasa-arvoiseen- ja yhdenvertaiseen kohteluun koskee kaikkia ihmisiä ja siten kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhe-suhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän yllä olevien seikkojen perusteella sekä sisältää tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistämisveloitteen.”

Perus- ja ihmisoikeudet kuuluvat kaikille. Suomen perustuslakiin on kirjattu ihmisten yhdenvertaisuus lain edessä ja syrjinnän kieltö. Sopimukset ja lait ovat tärkeitä, mutta lopulta yhdenvertaisuus toteutuu tai jää toteutumatta ihmisten arjessa. Kunta on kansalaisia lähimpänä oleva hallinnon taso. Siksi Turun kaupungilla on hyvät edellytykset edistää aktiivisesti tasa-arvoa- ja yhdenvertaisuutta. Näitä velvoitteita ja mahdollisuuksia Turun kaupunki pyrkii toteuttamaan ja edistämään kaikessa toiminnassaan.

Mikä on syrjintää?

Syrjintä on tyypillisesti ihmisten eriarvoista kohtelua, sillä perusteella, että he kuuluvat (tai heidän oletetaan kuuluvan) tiettyyn ryhmään. Syrjitty voi esimerkiksi tunnustaa tiettyä uskontoa tai kuulua seksuaalivähemmistöön. Syrjinnän taustalla ovat usein eri ryhmiin kohdistuvat ennakkoluulot, jotka yleistetään koskemaan kaikkia kyseiseen ryhmään kuuluvia henkilöitä. Syrjintää voi olla yksittäinen sana tai tilanne tai se voi olla seurausta yhteiskunnan rakenteista.

Suomessa syrjintä on kielletty perustuslain, yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain, rikoslain sekä useiden yksittäisten erityislakien nojalla. Perustuslain syrjintäsäännös kieltää myös niin sanotun erilliskohtelun eli segregaatoin, jossa palveluja tarjotaan erikseen eri väestöryhmille syrjintäkielossa mainitun perusteen mukaisesti, jollei sitä voida jonkin hyväksyttävän syyn perusteella pitää määrättyssä tilanteessa oikeutettuna.



Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusoikeuksia

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on

- edistää yhdenvertaisuutta
- ehkäistä syrjintää
- tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeusturvaa.

Tasa-arvolain tarkoituksena on

- estää sukupuoleen perustuva syrjintä
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa
- parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä
- estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisessa yhteiskunnassa kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän ominaisuuksistaan

Keskeisiä käsitteitä

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslain nojalla ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Muodollinen yhdenvertaisuus

Tällä tarkoitetaan sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavoin. Samanlainen kohtelu ei aina kuitenkaan takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Tämä toteutuu silloin, kun poiketaan samanlaisesta kohtelusta ja tuetaan heikommassa asemassa olevia henkilöitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Syrjintä

Välitön syrjintä on henkilön epäsuotuisampaa kohtelua muihin samassa tilanteessa oleviin verrattuna. Välillinen syrjintä tarkoittaa puolueettomilta vaikuttavista säädöksistä ja määräyksistä, jotka asettavat henkilön erityisen epäedulliseen asemaan muihin verrattuna. Moniperusteista syrjintää tapahtuu, kun samat henkilöt tai ryhmät tulevat syrjityiksi usean syrjintäperusteen vuoksi samanaikaisesti tai eri tilanteissa. Joissakin tapauksissa syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään kuuluvan läheinen voi joutua syrjinnän kohteeksi, jolloin kyseessä on läheissyrjintä.

Positiivinen erityiskohtelu

Tämä tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen, mutta eivät syrji ryhmän ulkopuolisia.

Kohtuullinen mukautus

Kohtuullisia mukautuksia ovat toimenpiteet, joissa esimerkiksi vammaisen henkilön yksilölliset tarpeet huomioidaan asettamalla hänelle liikkumista helpottava tilapäinen liuska sisäänkäynnin kohdalle, jotta hän pääsee yhdenvertaisesti liikkumaan tilaan ja pois sieltä. Kohtuullisten mukautusten laiminlyönti on yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintää.

Häirintä

Myös häirintä sekä ohjeen tai käskyn antaminen syrjivään toimintaan ovat kiellettyä syrjintää. Häirintä on henkilön tai ryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista ja tosiasiallista loukkaamista niin, että siitä syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Sukupuoli

Sukupuolella voidaan tarkoittaa fyysisen sukupuolen lisäksi esimerkiksi sukupuolirooleja, naiseuden ja mieheyden sosiaalisia merkityksiä, sukupuolista käyttäytymistä tai yksilön sukupuoli-identiteettiä.

Sukupuoli-identiteetti

Tällä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Useimpien ihmisten sukupuoli-identiteetti vastaa heille syntymässä määriteltyä sukupuolta. Se on kuitenkin aina yksilöllinen, eikä se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritelty sukupuoli.

Sukupuolen ilmaisu

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisusta puhutaan yleisesti transvestisyyden (ristiinpukeutumisen) yhteydessä. Transvestiitti on henkilö, joka pukeutumisellaan ja ulkoisella olemuksellaan ilmaisee toista biologista sukupuolta – tavallisimmin mies pukeutuu ja maskeeraa itsensä naiselliseksi mielletyllä tavalla.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on strategia, jonka avulla sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen toimintaan. Se, miten asia koskee eri sukupuolia, otetaan huomioon kaikessa toiminnassa.

Sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus

Suvauksella tarkoitetaan sitä, että toimenpiteen vaikutuksia arvioidaan eri sukupuolten kannalta. Tavoitteena on ehkäistä sukupuolten kannalta ei-toivotut vaikutukset ja lisätä sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Esteettömyys

Esteettömyys tarkoittaa ihmisten moninaisuuden huomioonottamista rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa. Kyse ei ole vain liikkumisen esteettömyydestä, vaan siinä otetaan huomioon myös esimerkiksi näkemiseen, kuulemiseen, kommunikaatioon ja sähköiseen viestintään liittyvät asiat. Se merkitsee palvelujen saavutettavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua itseä koskevaan päätöksentekoon. Esteettömyys mahdollistaa ihmisten asumisen kotonaan ja sujuvan osallistumisen muun muassa työntekoon, harrastuksiin, kulttuuriin ja opiskeluun. Esteetön ympäristö ei siis erottele ihmisiä heidän toimintakykynsä perusteella.



Saavutettavuus

Saavutettavuus tarkoittaa kohteen tai verkkopalvelun helppoa lähestyttävyyttä kaikille ihmisille. Saavutettavuudella on useita eri osa-alueita, joita voi tarkastella esimerkiksi seuraavan jaottelun avulla:

Strategiat ja suunnitelmat

Konsultoimmeko mahdollisia uusia kävijäryhmiä? Millainen on organisaatiomme päätöksentekoprosessi? Näkyykö sitoutumisemme saavutettavuuden edistämiseen myös kirjallisissa toiminta- ja taloussuunnitelmissamme?

Viestinnän saavutettavuus

Ovatko käyttämämme verkkosivut ja esitteet esteettömiä ja saavutettavia? Viestimmekö vaihtoehtoisilla tavoilla? Kerrommeko tilojemme ja palvelujemme saavutettavuudesta? Suuntaammeko viestintää suoraan kohderyhmille? Mitä kielivaihtoehtoja on tarjolla? Onko tietoa helppo löytää?

Sosiaalinen saavutettavuus

Tuntevatko kaikki itsensä tervetulleiksi? Onko asiakaspalvelu ystävällistä ja yhdenvertaista? Millaista tukea osallistumiselle tarjotaan? Missä ja milloin voi osallistua? Keiden kanssa tehdään yhteistyötä?

Hinnoittelu

Onko pääsymaksuja porrastettu? Onko maksuttomia ajankohtia tai tapahtumia?

Rakennetun ympäristön esteettömyys

Onko rakennetussa ympäristössä huomioitu monenlaisten yleisöjen ja henkilökunnan tarpeet? Kuinka hyvin sisä- ja ulkotiloissa pystyy toimimaan?

Saavutettavuus eri aistien avulla

Onko ihmisten erilainen tapa käyttää aistejaan otettu huomioon?

Ymmärtämisen tukeminen

Saavatko ihmiset vaivattomasti käsityksen tarjonnastamme ja toiminnastamme, vaikei heillä olisikaan aiheesta aiempaa tietämystä? Onko erilaiset oppimisen tavat otettu huomioon?

Alueellinen saatavuus

Löytyykö kävelymatkan päästä kirjasto tai museo? Pääseekö paikallisbussilla konserttiin tai teatteriin? Onko välimatka kulttuuripalveluihin kohtuullinen?

Osallisuus

Osallisuus ymmärretään tunteena, joka syntyy, kun ihminen on osallisena jossakin yhteisössä esimerkiksi opiskelun, työn, harrastus- tai järjestötoiminnan kautta. Yhteisöissä osallisuus ilmenee jäsenten arvostuksena, tasavertaisuutena ja luottamuksena sekä mahdollisuutena vaikuttaa omassa yhteisössä.

Yhteiskunnassa osallisena oleminen tarkoittaa jokaisen mahdollisuutta terveyteen, koulutukseen, työhön, toimeentuloon, asuntoon ja sosiaalisiin suhteisiin. Kansallisella tasolla osallisuus vaikuttaa demokratian perusrakenteena. Tällöin kansalaisella on oikeus tasavertaisena osallistua ja vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ja yhteiskunnan kehitykseen.

Ihmisen osallisuuden aste ja yhteiskunnallinen aktiivisuus vaihtelevat elämänkulun ja -tilanteiden mukaisesti. Osallisuuden kokeminen ja sosiaaliset verkostot suojaavat tutkitusti hyvinvointivajeita ja syrjäytymistä vastaan.

Osallisuuden kolme ulottuvuutta

- Riittävä toimeentulo ja hyvinvointi
- Toiminnallinen osallisuus
- Yhteisöihin kuuluminen ja jäsenyys

Yhdenvertaisuuslaissa esiintyviä esimerkkejä syrjinnän kokemuksista eri väestöryhmissä

Monikulttuurisuus

Romanit

Romaneihin kohdistuvat ennakkoluulot heikentävät romanien yhdenvertaisia mahdollisuuksia työllistyä. Romaniperheelle asetetaan erityisehtoja, kun he vuokraavat asunnon tai vuokra-asuntoa ei myönnetä lainkaan. Työpaikalla tai kaupassa tapahtuvasta varkaudesta syytetään helposti ensimmäiseksi romanityöntekijää tai -asiakasta. Suomessa otettiin käyttöön uusi romanipoliittinen ohjelma vuonna 2018 ja uusi ohjelmakausi kattaa vuodet 2018–2022. Ohjelman päätavoite on tukea romanien myönteisesti jatkunutta yhteiskunnallista integraatiota sekä kielellisten, kulttuuristen ja sosiaalisten oikeuksien positiivista kehitystä. Romanilasten tyypillisesti kohtaamia ongelmia ovat Suomessa kiusaaminen kouluissa.

Saamelaiset

Kunta saattaa kieltäytyä tarjoamasta saamenkielistä päivähoitoa tai vanhustenhoitoa, vaikka siihen olisi tarvittavat resurssit. Turussa saamen kieltä puhuvia on hyvin pieni ryhmä. Saamelaisiin kohdistuu myös vihapuhetta internetissä, ja saamelaisnuoret kokevat syrjintää kulttuurisen taustansa takia.

Maahanmuuttajat

Näkyviin vähemmistöihin (valtaväestöstä ulkonäöltään poikkeavat) kuuluviin henkilöihin kohdistuu rasisista nimittelyä ja väkivaltaa julkisilla paikoilla. Kielitaitoa saatetaan edellyttää työssä, jossa se ei ole työn tekemisen kannalta välttämätöntä. Henkilön, jolla on vieraskielinen nimi tai joka puhuu murtaen suomea, on vaikeampi työllistyä kuin kantasuomalaisen. Monikulttuurisuus on Turussa osa arkipäivää. Ruotsinkielisten lisäksi lähes kaikissa kaupungin palveluissa on asiakkaina erikielisiä ja monesta etnisestä ryhmästä olevia kuntalaisia. Kansallisella tasolla on havaittu, että etniseen alkuperään liittyy usein kieli- taidon ja vuorovaikutuksen haasteita, kuten kunnan tarjoamien palveluiden ulkopuolelle jääminen, koska ei saa niistä tietoa ymmärtämällään kielellä. Kaikki maahanmuuttajat saatetaan myös ohjata erityispalveluihin heidän taidoistaan, taustastaan ja edellytyksistään riippumatta.

Vammaiset

Pyörätuolilla liikkuva henkilö ei pääse esteellisiin kauppoihin, työpaikkoihin tai luokahuoneisiin, vaikka kohtuullisilla toimilla pääsy olisi järjestettävissä. Huonokuuloinen henkilö ei kuule keskustelua meluisassa kokousympäristössä ja häneltä evätään induktiosilmukan käyttö. Näkövammainen henkilö ei voi osallistua yliopiston pääsykokeeseen, koska koe perustuu näkemiseen, vaikka itse opintoura ja opintojen suorittaminen olisivat hänelle mahdollisia. Turussa etenkin esteellisyys ja saavutettavuus sekä tiedon puutteet vammaisten erityistarpeista luovat ongelmia eri vammaisryhmien keskuudessa. Esimerkiksi tulkkipalveluita parantamalla ja julkisissa tiloissa erilaisten induktiosilmukoiden asentamisella parannettaisiin kuulovammaisten, mutta myös ikääntyvien ihmisten asiointia kaupungin virastoissa. Näkövammaisia ihmisiä pystytään auttamaan huomioimalla liikuntaesteet ja palveluiden saavutettavuus myös näkövammaisille. Turun Vammaisneuvosto on erittäin aktiivinen ja on tuonut esiin etenkin esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyviä haasteita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelussa. Turun Vammaisneuvostoa pidetään erittäin tärkeänä yhteistyöelimenä ja neuvosto on tuonut esiin esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyviä haasteita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelussa. Myös syksyllä 2018 toimintansa aloittaneen Turun kaupungin esteettömyysraadın toiminta on aktiivista. Esteettömyysraati on Turun kaupungin ja JärjestöSote113 -hankkeen yhteinen asiakasraati. Raadin toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen, ja siinä on 13 jäsentä, jotka haluavat olla mukana kehittämässä esteetöntä Turkua. Raadin pyrkimyksenä on opastaa, havainnoida ja kartoittaa ongelmatilanteita ja kohteita, joiden esteettömyyttä ei mahdollisesti rakenteellisessa suunnittelussa huomioitu. Esteettömyysraati pyrkii huomioimaan rakenteellisen esteettömyyden lisäksi saavutettavuuden ja digitaalisten toimintojen toimivuuden.

Seksuaalivähemmistöt

Seksuaalivähemmistöihin kuuluviin kohdistuu vihapuhetta ja väkivaltaa. Niihin kuuluva nuori tai aikuinen saattaa joutua kuuntelemaan loukkaavia vitsejä koulussa ja työpaikalla. Joissakin tapauksissa henkilö ei uskalla tuoda samaa sukupuolta olevaa puolisoa työyhteisön tietoon, koska pelkää syrjintää. Seksuaalivähemmistöön kuuluvilla on Suomessa vaikeuksia käyttää erilaisia sukupuolittuneita tiloja, kuten miesten ja naisten pukuhuoneita, wc:tä ja niitä vastaavia tiloja. Turussa tilannetta pyritään parantamaan esimerkiksi unisex-wc- ja pukeutumistiloja lisäämällä. Sateenkaariperheet eivät välttämättä saa samoja palveluita kuin muut perheet.

Lapset ja nuoret, vanhuksat ja ikääntyneet

Alaikäisiltä saatetaan kieltää oleskelu esimerkiksi kauppakeskuksessa tai kaupassa ilman hyväksyttävää syytä. Kouluissa esiintyy syrjintää, kiusaamista ja seksuaalista häirintää ja nuoret ovat heikommasa asemassa työmarkkinoilla. Lasten ja nuorten tavoin myös vanhuksat kokevat usein, että heidät nähdään kyvyttöminä vaikuttamaan heidän omaa elämäänsä koskeviin ratkaisuihin. Ikääntyneet kohtaavat

syrijintää työmarkkinoilla. Haasteena tunnistetaan myös erilaisista taustoista tulevien lasten yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua erilaisiin harrastuksiin ja saada palveluita, tai ikäihmisten tarpeiden huomiointi sähköisiä palveluita suunniteltaessa. Valtakunnallinen ikääntymiskehitys tekee näistä haasteista erittäin ajankohtaisia myös Turussa. Ikääntyneiden palveluita ja osallisuutta kehitettäessä on syytä huomioida myös se, että ikäihmisistä suuri enemmistö on Turussa naisia.

Uskonnolliset ja vakaumukselliset ryhmät

Henkilön vaatetukseen tai uskonnonharjoittamiseen liittyviä tekijöitä pidetään esteenä henkilön työnteolle silloin, kun ne tosiasiallisesti eivät sitä ole. Uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kohtaavat ennakkoluuloja ja heidän on vaikeampi työllistyä. Uskonnottomille ja vähemmistöuskontoihin kuuluville lapsille ei järjestetä vaihtoehtoista ohjelmaa koulun uskonnollisten tapahtumien aikana. Myös kouluruokailussa uskonnon asettamat vaatimukset saatetaan kokea ongelmallisena.

Moniperusteinen syrjintä

Yhdenvertaisessa kohtelussa on erityisiä haasteita silloin, kun henkilö kuuluu moneen yllä mainituista ryhmistä. Romanivanhus tulee syrjityksi niin romanina, naisena kuin vanhuksena. Vammaista maahanmuuttajaa ei oteta työvoimapolitiittiselle kotoutumiskurssille, koska hänen työllistymismahdollisuutensa arvioidaan muuta huonommaksi. Seksuaalivähemmistöön kuuluvan vanhuksen kumppania ei tunnusteta perheenjäseneksi sairaan- tai vanhustenhuollossa.

Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvon nykytila

Kunta10- tutkimuksesta nousseet sukupuolitettut huomiot

Vuoden 2018 henkilöstön kesken toteutetun Kunta10-työhyvinvointitutkimuksen tuloksia verrattiin vuoteen 2016. Yleinen havainto oli, että naisten ja miesten kokemukset ovat yhdensuuntaiset muun muassa työstressin ja väkivallan kokemusten osalta. Miehet kokevat enemmän syrjintää sukupuolen takia.

Palkkaus

Kunta-alan peruspalkat ja näin ollen myös suurin osa säännöllisen työajan ansioista perustuu tehtäväkohtaiseen palkkaan, johon henkilöön liittyvät piirteet eivät vaikuta. Tehtäväkohtainen palkka määritellään puhtaasti tehtävän vaativuutta ilmentävän tehtäväkuvauksen perusteella.

Palkkakartoituksessa on hyödynnetty tilastokeskuksen vuoden 2018 tietoja. Kokonaisaineisto on kerätty lokakuun 2018 tilanteesta. Erilaiset palkat eivät aina tarkoita palkkasyrijintää. Erot voivat johtua esimerkiksi henkilökohtaisesta työsuorituksesta, työajoista, henkilön omalla suostumuksellaan tekemistä ylitöistä tai työolosuhteisiin liittyvistä seikoista.

Liitteenä olevista taulukoista havaitaan, että sopimusaloittain naisten prosenttiosuus, KVTES ja LS ovat prosenttiosuuksiltaan suurimmat.

Ammattinimikkeissä täysin eriytyneet naisten ammatit ovat hoiva- ja hoitosektorilla. Miesten ammateista erottuvat puolestaan palomiehet.

Henkilöstöön liittyvät toimenpiteet

Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan § 11: Työnantajarooli

Marraskuussa 2018 kaupunki julistautui syrjinnästä vapaaksi alueeksi. Kaupunki sitoutuu kohtelevaan henkilöstöään yhdenvertaisesti riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä, etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Toimivassa organisaatiossa tuetaan kaikkien potentiaalia.

Rekrytointi		
Rekrytoivat esimiehet ja rekrytoivan yksikön vastaava Heti käytössä		
Tavoitteet: <ul style="list-style-type: none"> Anonyymi ansiovertailu on säännöllisessä käytössä. Korkeakouluharjoitteluihin varataan kaksi paikkaa maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille. 	Toimenpiteet: <ul style="list-style-type: none"> Esimiehet käyttävät anonyymia ansiovertailua ykkösvaiheessa yhdenvertaisen rekrytoinnin varmistamiseksi. Järjestelmän kehittäminen helpommaksi, mikä tukee anonyymien rekrytoinnin käyttöä. Korkeakouluharjoittelijoiden rekrytoinnissa huomioidaan paikat. 	Seurannan mittarit: <ul style="list-style-type: none"> Esimiesbarometri, henkilöstöraportti, %-osuus kyselyyn vastanneista. Järjestelmän kehittyminen. Toteutuneet harjoittelut.
Lähtötilanne 2018: 21% kyselyyn vastanneista		

Työssä kehittyminen ja uralla eteneminen		
Esimiehet Heti käytössä		
Tavoitteet: <ul style="list-style-type: none"> Edistämme kaikkien sukupuolien ja eri ikäisten sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja uralla etenemistä. 	Toimenpiteet: <ul style="list-style-type: none"> Eri sukupuolisia sekä eri ikäisiä on erilaisissa johtotehtävissä. Koulutukseen pääsee yhdenvertaisesti. 	Seurannan mittarit: <ul style="list-style-type: none"> Kj:n ja toimialojen joryjen (johtoryhmien) N/M osuus, täytetyt tehtävät.
Lähtötilanne 2018: Kj:n ja toimialojen joryjen N/M osuus KJ N7 M7, Konsernihallinto ja pk N8 M7, Hyto N8 M4, Sito N5 M6, Kyto N6 M6, Vapa N9 M5, Alpe N1 M15		

Palkkaus		
Henkilöstöjohtaja ja esimiehet sekä henkilöstön edustajat Jatkuvaa toimintaa		
<p>Tavoitteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta. • Erilaiset palkanlisät ja palkkakehitys kohdistuvat oikeudenmukaisesti kaikkiin työntekijöihin. 	<p>Toimenpiteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palkkausjärjestelmiä ja niiden läpinäkyvyyttä kehitetään edelleen yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. 	<p>Seurannan mittarit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Henkilökohtaisten lisien jakaantuminen sopimusaloittain N/M.
<p>Lähtötilanne 2018: Lähtötilannetaulukko erikseen</p>		

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen				
Esimiehet 2019–2020				
<p>Tavoitteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Helpotetaan henkilöstön työn ja perhe-elämän yhteensovittamista työ ja -työaika-järjestelyin. 	<p>Toimenpiteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työpaikoilla otetaan työ ja -työaika-järjestelyt yhdenvertaisesti huomioon. • Rohkaistaan isiä perhevapaiden käyttöön, pidettyjen päivien määrä lisääntyy. 	<p>Seurannan mittarit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osa-aikaisuus %-osuus N/M • Miesten perhevapaiden käyttö lisääntyy, %-osuus 		
<p>Lähtötilanne 2018:</p>	<p>Pasupäivät</p> <p>Kokoaikaisia 89,3</p> <p>Osa-aikaisia 10,7</p>	<p>Miehet %</p> <p>89,3</p> <p>10,7</p>	<p>Naiset %</p> <p>86,8</p> <p>13,2</p>	<p>Kaikki %</p> <p>87,4</p> <p>12,6</p>
<p>Kalenteripäivät 2018</p>	<p>Hoitovapaa</p> <p>Isyysvapaa, palkallinen 887</p> <p>Isyysvapaa, palkaton 2503</p> <p>Vanhempainvapaa 603</p>	<p>Miehet</p> <p>1544</p> <p>887</p> <p>2503</p> <p>603</p>	<p>Miehet-%</p> <p>2,9</p> <p>100</p> <p>95,3</p> <p>1,5</p>	

Kiusaaminen syrjintä sekä sukupuolinen häirintä		Esimiehet ja henkilöstö sekä HR Heti käytössä
<p>Tavoitteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nollatoleranssi kaikelle epäasialliselle käyttäytymiselle. Kiusaaminen, syrjintä ja häirintä eivät kuulu työelämään. Negatiiviset kokemukset vähenevät. 	<p>Toimenpiteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Esimiehet ja henkilöstö tuntevat kaupungin toimintamallit ja osaavat ottaa asioita puheeksi. Työpaikat asettavat kehittämistavoitteita negatiivisten kokemusten vähentämiseksi. Laaditaan koulutusmateriaali tp-kokouksissa läpikäytäväksi. 	<p>Seurannan mittarit:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kunta 10 ja välikyselyn tulokset, esimiesbarometri käsittely.
<p>Lähtötilanne 2018: %-osuus, Kiusaaminen 11,8 Syrjintä 12,5 (ikä 4 mielipide 7,9) Seksuaalinen häirintä 7,1</p>		

Syrjimättömät työolosuhteet		Toimipaikkojen tilavastaavat, esimiehet 2019–2020
<p>Tavoitteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Työoloja kehitetään sukupuolten moninaisuus huomioiden. Terminologiassa, viestinnässä ja kielenkäytössä huomioidaan syrjimättömyys. 	<p>Toimenpiteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Toimipaikoilla osoitetaan unisex-wc mahdollisuuksien puitteissa. Henkilöstötilojen huomiointi syrjimättömiksi, esim. opettajainhuone henkilökunnan huoneeksi. Pyritään edistämään sukupuolineutraaleja käsitteitä ja nimikkeitä mahdollisuuksien mukaan. 	<p>Seurannan mittarit:</p> <ul style="list-style-type: none"> Toteutuneet wc-tilat ja tilojen nimet lkm Toteutuneet nimikkeiden muutokset.

Työkykyä tukevat työjärjestelyt		Esimiehet ja HR 2019–2020
<p>Tavoitteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Työn mukauttaminen työkyvylle sopivaksi. 	<p>Toimenpiteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Jäljellä oleva työkyky ja osaaminen huomioidaan työtehtävien järjestelyissä. 	<p>Seurannan mittarit:</p> <ul style="list-style-type: none"> Onnistuneet työjärjestelyt, varhemaksut laskevat, työkyvyttömyyseläkkeiden määrä vähenee.
<p>Lähtötilanne 2018: Varhemaksut 4,1 M €, työkyvyttömyyseläkkeet 32</p>		

Johtaminen ja työilmapiiri			Esimiehet ja HR 2019–2020
<p>Tavoitteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esimiehet seuraavat säännöllisesti työilmapiiriasioita ja epäkohtiin puututaan rohkeasti. • Johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi. • Valmentava johtaminen vahvistuu, esimiehet kannustavat henkilöstöä osaamisen kehittämiseen ja yhteistyöhön. • Yhteistoiminnan kehittäminen. 	<p>Toimenpiteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisöasioiden kehittäminen on osa arkea. • Potentiaalın hyödyntäminen. • Esimiesten osaamista vahvistetaan koulutuksilla ja valmennuksilla. 	<p>Seurannan mittarit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunta 10 tulokset työpaikan ilmapiiri, oikeudenmukainen johtaminen, valmentava johtaminen: kyvykkyys ja yhteistyö. 	
<p>Lähtötilanne 2018: Ilmapiiri 3,67 Oikeudenmukainen johtaminen 3,81 Valmentava johtaminen: Kyvykkyys 69,5 Yhteistyö 65,5</p>			

Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Nykytila

Turun kaupungin toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen taustaksi on selvitetty nykytilannetta kaupunkiorganisaatiossa. Tiedonkeruuta on merkittävästi rajoittanut se, ettei kaupungissa ole sovittuna yhtenäistä tapaa dokumentoida ja seurata toiminnalliseen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää toimintaa. Sen sijaan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita seurataan säännönmukaisesti henkilöstöraportissa ja Kunta 10-tutkimuksessa.

Nykytilanteen kartoituksella on tietotuotannon rajoissa pyritty tunnistamaan toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ajankohtaiset kehittämistarpeet. Työssä on hyödynnetty seuraavia tietolähteitä:

- Kartoitus siitä, miten olemassa olevat strategiat huomioivat toiminnallisuuteen liittyviä yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyskysymyksiä.
- Kaupunkiorganisaation eri toimijoille (toimialat ja laitokset) suunnattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely (toiminnallinen osuus) ja tulosten vertailu edelliseen suunnitelmaan.
- Poikkihallinnollisen työryhmän asiantuntija-arviot. Osalla toimijoista on käytettävissään toimintaympäristöä ja asiakaskuntaa kuvaavia tilastoja ja aineistoja tai asiakaspalautteita sekä tieto toimintaa koskevista mahdollisista kanteluista.
- Toimialakohtaiset esimerkit Turussa käytössä olevista hyvistä käytänteistä toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Strateginen ohjaus ja päätöksentako

Kesäkuussa 2014 kaupunginvaltuusto hyväksyi koko kaupungin tulevaisuutta linjaavan Turku 2029 –kaupunkistrategian. Strategiaa päivitettiin vuoden 2018 aikana.

Strategian kolme toimintaa ohjaavaa periaatetta eli toimintalupausta tukevat selkeästi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kaupungin toiminnassa.

Toimintalupaukset ovat

- Asukas- ja asiakaslähtöisyys
- Vastuullisuus ja suvaitsevaisuus
- Uudistuminen ja yhteistyö

Kaupunkistrategian periaatteet ja toiminnalliset linjaukset täsmentyvät Hyvinvointi ja aktiivisuus -ohjelmassa sekä Kilpailukyky ja kestävä kasvu -ohjelmassa määritellyin toimenpitein.

Kaupunkistrategiaa ja strategisia ohjelmia täydentävät ohjausasiakirjat

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lisäksi vuoden 2019 aikana on ryhdytty valmistelemaan kaikille toimialoille erillisiä ja kohdennettuja esteettömyysohjeistuksia, joilla pyritään parantamaan esteettömyyden huomioonottamista kaikilla tasoilla. Syksyllä 2018 kaupungin palveluksessa aloitti myös uusi esteettömyyskoordinaattori, joka päätyönä on monipuolinen ja laaja esteettömyys- ja saavuttavuusasioiden koordinointi. Esteettömyyskoordinaattorin toimeen on kytketty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat.

Alueellista ja erityisesti lasten ja nuorten hyvinvointia parantamaan julkaistiin vuonna 2017 Varsinais-Suomen hyvinvointikertomus, jossa erityisesti kunnilla on tärkeä rooli hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä, kun pyritään vaikuttamaan lasten ja nuorten hyvinvointiin. Lisäksi tarvitaan saumattomasti toimivaa yhteistyötä tulevien maakuntien ja kuntien välille.

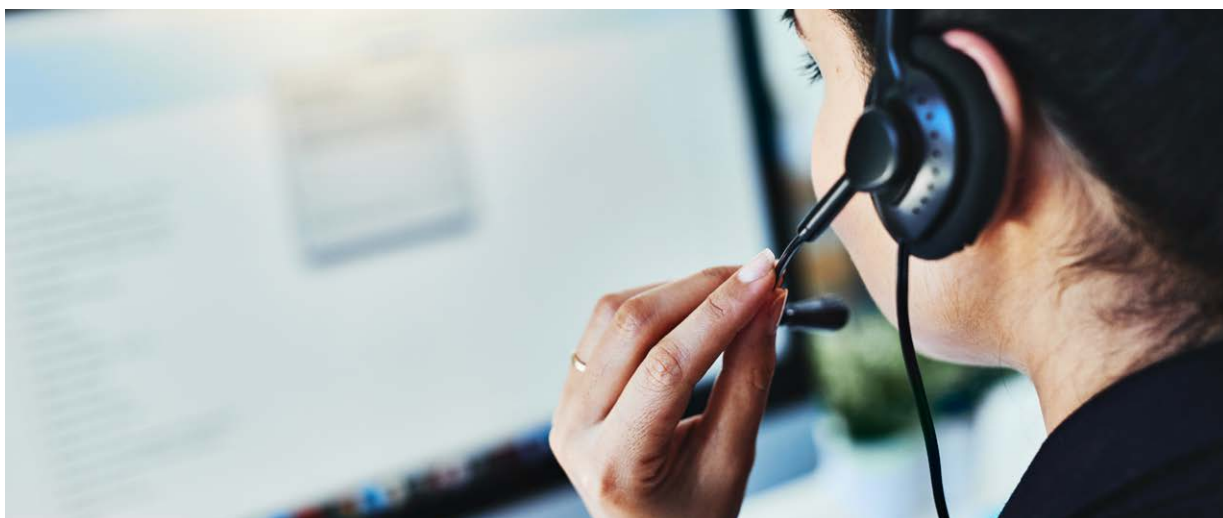
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tukevat osaltaan mm. vuonna 2017 päivitetty Turun kaupungin turvallisuussuunnitelma, joka kattaa vuodet 2017-2020.

Samaa työtä tukee myös Turun kaupungin toimenpideohjelma syrjäytymisen ehkäisemiseksi ja sosiaalisesti kestävästä kaupunkikehityksen edistämiseksi, joka hyväksyttiin tammikuussa 2019.

Syrjäytymiseen ja sosiaalisesti kestävästä kaupunkikehityksen edistämiseen vaikuttaminen ovat pitkäjänteisiä prosesseja. Toimenpiteiden etenemisestä ja tuloksista raportoidaan kaupunginhallitukselle vuosittain talousarvioprosessin yhteydessä. Vaikuttavuutta syrjäytymiskehitykseen ja alueelliseen eriytymiseen arvioidaan ja raportoidaan kaupunginhallituksen hyväksymien mittarein osana Smart and Wise Turku -kärkihanketta. Turussa on myös aloitettu laajamittainen, eri toimialojen ja palvelutuottajien rajat ylittävä toimenpideohjelma syrjäytymisen ehkäisemiseksi.

Vuonna 2018 on myös päivitetty lakisääteinen Turun kaupungin maahanmuuttajien kotouttamisohjelma. Päivittäminen perustuu laissa kotoutumisen edistämisestä (1386/2010) määriteltyyn veloitteeseen laatia maahanmuuttajien kotouttamisohjelma. Käsillä oleva, vuosille 2018–2021 laadittu kotouttamisohjelma on järjestyksessä neljäs Turun kaupungin laatima maahanmuuttajien kotouttamisohjelma.

Valtuuston hyväksymässä Turun kaupungin kotouttamisohjelmassa on ollut monia tavoitteita, ja siinä on määritelty kehittämistoimia, joilla on pyritty jo tähän saakka ottamaan huomioon maahanmuuttajataustaisten kuntalaisten tarpeet peruspalveluissa. Ohjaus- ja neuvontapiste Infotorin monikielinen toiminta vakinaistettiin vuoden 2015 alusta. Infotorin uusi palvelupiste avautuu keskustan Monitoriasiakaspalvelupisteeseen Turun KOP-kolmioon vuoden 2020 aikana. Näin Infotorin toiminta laajenee keskustan alueelle ja tavoittaa täten vielä paremmin asiakkaita. Myös sukupuolisensitiivisen toiminnan kehittäminen ja poikien sekä miesten harrastustarpeisiin vastaaminen on nostettu tavoitteiksi. Ohjelman toimin pyritään edistämään suvaitsevaisuutta sekä parantamaan väestöryhmien välistä tuntemusta ja luottamusta Turussa.



Palvelutuotanto ja muu toiminta

Palvelutuotannon keskiössä on aina asiakas, ja hänen todellisiin tarpeisiinsa vastaaminen on kaupunkitasolla tunnistettu keskeiseksi toiminnan edellytykseksi. Kuntalaisten kuuleminen ja osallisuus niin toiminnassa, suunnittelussa kuin päätöksenteossakin ovat edellytyksiä toiminnallisen tasa-arvon- ja yhdenvertaisuustyön onnistumiselle.

Kaupunkistrategia luo vahvat raamit pitkän aikavälin suunnittelulle. Toimintalupausten kautta syrjimättömyyden, tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden tulee olla kaiken toiminnan lähtökohta. Tämä ei välttämättä tarkoita samaa palvelua kaikille. Universaalien, kaikille asiakkaille yhdenmukaisten palveluiden rinnalla on tarpeen mukaan huomioitava erityistarpeet ja -ryhmät, ja harkittava myös positiivista erityiskohtelua.

Olennaista on tuoda tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevat käytännöt osaksi jokapäiväistä toimintaa. Toimialoilla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin liittyen toivotaan lisää koulutusta ja opastusta. Lisäksi toivotaan myös asioihin selkeämmin nimettyjä vastuu ja yhdyshenkilöitä sekä em. asioihin parempaa näkyvyyttä, selkeämpiä toimia ja niiden käytäntöön panoa.

Toiminnallisuuden toimenpiteet

Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan § 13-23: Palveluntarjoajarooli.

Saavutettavuus ja esteettömyys

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Seurannan mittarit
Saavutettavuuden ja esteettömyyden kehittäminen koko kaupungin alueella. Keskustan ja lähiöiden elinvoiman ja vetovoiman vahvistaminen.	Varmistetaan keskustan ja lähiöiden saavutettavuus ja liikkumisen sujuvuus kaikilla kulkuvälineillä. Saavutettavuusdirektiivi otetaan käyttöön asteittain. Luodaan Turun digitaalinen palvelukartta. Kehitetään sähköisiä järjestelmiä ja huomioidaan ruotsinkielien lisäksi selkokieliä.	Konsernihallinto ja toimialat. Konsernihallinto ja toimialat. IT-palvelukeskus, esteettömyyskoordinaattori. Konsernihallinto, toimialat ja esteettömyyskoordinaattori.	Toimialojen raportoitujen toimenpiteiden mukaan. Esteettömyyskartoitukset Esteettömyyssuunnitelmien toteutuminen. Toimialojen raportoitujen toimenpiteiden mukaan. Esteettömyyssuunnitelmien toteutuminen. Toimialojen raportoitujen toimenpiteiden mukaan.
Hankkeiden ja projektien hyödyntäminen saavutettavuuden parantamisessa.	Hyödynnetään saavutettavuuden kehittämisessä > ”Helppo liikkua”-projektin/ kilpailun kehitystyö. Opastamisen ekosysteemi -hanke > Helpottaa ja parantaa kaupunkikohteiden löytämistä ja saavutettavuutta.	Konsernihallinto ja toimialat. Esteettömyyskoordinaattori ja toimialat.	Esteettömyyssuunnitelmien toteutuminen Esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyviin hankkeisiin osallistuminen ja seuranta.
Saavutettavuuden (esteettömyyden) huomiointi palvelutuotannon ja -ketjujen suunnittelussa ja toteutuksessa.	Asiakaslähtöisten palveluketjujen suunnittelussa ja toimeenpanossa hyödynnetään palvelumuotoilua ja osallistamista. Tarjotaan henkilökohtaista tai muuta palvelua erityisryhmille tarpeen mukaan.	Konsernihallinto, toimialat ja esteettömyyskoordinaattori. Konsernihallinto, palvelukeskukset ja toimialat sekä yhteistyötahot (palveluntuottajat).	Konsernin ja toimialojen raportoitujen toimenpiteiden mukaan. Yhteistyötahojen koulutuspalautteiden analysointi. Hyvinvointia ja aktiivisuutta kuvaavat indikaattorit. Yhteistyötahojen palautteiden analysointi
Vähemmistöjen tarpeiden määrittely esteettömyys huomioiden eli esimerkiksi erityisesti pyörätuolikäyttäjät ja liikuntarajoitteiset ihmiset.	Esteettömyyskartoitusten avulla laaditaan korjaussuunnitelmia.	Tilapalvelukeskus ja esteettömyyskoordinaattori.	Esteettömyyssuunnitelmien toteutuminen korjaussuunnitelmissa.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuhenkilöt	Seurannan mittarit
Liikenne- ja kaupunkisuunnittelussa huomioitava esteettömyys.	Määritellään liikenne- ja katusuunnittelussa sekä infran rakentamisessa ja ylläpidossa käyttöön otettavat julkisen kaupunkitilan esteettömyyssuunnitelmat. Lisätään infrainvestointien läpinäkyvyyttä investointiohjelmissa määrittämällä esteettömyyden edistäminen omaksi kategoriaksi.	Kaupunkiympäristötoimiala ja esteettömyyskoordinaattori.	Esteettömyyssuunnitelmien toteutuminen. Toimialojen raportoitujen toimenpiteiden mukaan.
Esteettömyyden huomioiminen paremmin uudisrakentamisessa ja korjausrakentamisessa.	Määritellään tilahankkeissa käyttöön otettavat esteettömyysohjeet ja -tulkinat. Lausuntokeskeisen toiminnan kehittäminen ja muuttaminen esteettömyyssuunnitelmalähtöiseksi. Laaditaan esteettömyysohjeistus kaupungin tilaisuuksien järjestämisen avuksi. Myös ulkopuoliset tapahtumat huomioitava kaupungin osalta. Rakennusvalvonnan suunnitteluohjeistuksien valmistelu ja käyttöönotto. Esteettömyysvaatimusten huomioiminen ja täyttämisen paloasemien uudis- ja peruskorjausrakentamisessa ml. vapaapalokunnat. Esteettömyyden vaatimusten huomioiminen kaupungin kiinteistöjen uudis- ja korjausrakentamisessa sekä yleisillä alueilla.	Esteettömyyskoordinaattori Esteettömyyskoordinaattori ja rakennusvalvonta Tapahtumayksikkö ja esteettömyyskoordinaattori Kaupunkiympäristötoimiala ja esteettömyyskoordinaattori Esteettömyyskoordinaattori, rakennusvalvonta ja tilapalvelukeskus Esteettömyyskoordinaattori, rakennusvalvonta, tilapalvelukeskus ja kaupunkiympäristötoimiala	Ohjeiden- ja tulkintojen käytön seuraaminen. Ohjeiden- ja tulkintojen käytön seuraaminen. Ohjeiden- ja tulkintojen käytön seuraaminen. Ohjeiden- ja tulkintojen käytön seuraaminen. Ohjeiden- ja tulkintojen käytön seuraaminen.
Esteettömyyden huomioiminen tiloissa, palveluissa ja hankinnoissa.	Hankintaohjeistuksien kehittäminen yhteistyössä strategisen hankinnan kanssa. Määritellään esteettömyyskriteerit keskeisiin tavara- ja palveluhankintoihin.	Strateginen hankinta ja esteettömyyskoordinaattori	Ohjeiden ja kriteerien päivityksen toteutuminen.
Esteettömyyden suunnittelumallisuuden lisääminen.	Esteettömyysraadin aktiivinen käyttö kehitystehtävissä.	Konsernihallinto ja esteettömyyskoordinaattori	Projektien toteutumisen mukaan.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuhenkilöt	Seurannan mittarit
Syrjinnän ehkäisy sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen, ylläpito ja seuranta kaupungin palveluissa ja toiminnassa.	<p>Kehitetään työkalu tai malli toiminnallisen tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seurantaan.</p> <p>Laaditaan kaupunkitasoinen ennakkovaikutusten arviointimalli ja luodaan siihen ohjeistus.</p> <p>Toteutetaan avoin verkkokysely kaikille kaupunkilaisille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista.</p> <p>Laaditaan erityisryhmien kohtaamiseen tarkoitettu opas.</p> <p>Tarjotaan kohtaamiskoulutusta henkilökunnalle erilaisista palvelu/apua tarvitsevien näkökulmasta.</p>	<p>Konsernihallinto</p> <p>Konsernihallinto</p> <p>Esteettömyyskoordinaattori</p> <p>Konsernihallinto</p> <p>Toimialat</p>	<p>Asiakaspalvelukyselyt ja niiden tulokset.</p> <p>Malli ja ohjeistus valmiit.</p> <p>Toteutettu kysely.</p> <p>Opas valmis 2020.</p> <p>Toteutetut tilaisuudet.</p>
	<p>Eri kulttuuripalvelujen, virkistysmahdollisuuksien ja urheilun saavutettavuutta parannetaan tasa-arvoisesti ja kaikkia kannustetaan (iästä, sukupuolesta ja taustasta riippumatta) tasapuolisesti osallistumaan urheilu- ja kulttuuritoimintaan. Tuetaan taiteilijoita sekä kulttuuri-, urheilu- ja muita vapaa-aikatoiminnanyhdistyksiä edistämään toimintaa, jossa haastetaan stereotyyppiset käsitykset.</p> <p>Sote-tieto ohjaa asiakaslähtöisiä ja yhdenvertaisia palveluketjuja sekä palvelu- ja hoitopäätösten tekoa.</p> <p>Varmistetaan palveluketjujen suunnittelussa ja toteutuksessa sekä palvelu- ja hoitopäätöksissä käytettävän sote-tiedon oikeellisuus, eheys ja että tieto on oikea-aikaisesti käytössä olevaa.</p>	<p>Vapaa-aikatoimiala</p> <p>Hyvinvointitoimiala</p> <p>Hyvinvointitoimiala</p>	<p>Toteutumisen raportit.</p> <p>Toteutumisen raportit</p> <p>Asiakaspalvelukyselyjen tulokset.</p>
Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävä yhteistyö järjestöjen (ml. erityisryhmät) ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa.	Toteutetaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävää yhteistyötä eri järjestöjen ja toimijoiden kanssa.	Konsernihallinto ja toimialat	Toteutumisen raportit
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kehittämiseen ja sukupuolten välistä tasa-arvoa pitää edistää kouluissa ja laajemminkin työelämässä.	<p>Perusopetuksessa hyvinvointi on nostettu keihäänkärjeksi lukuvuosina 2018–2020.</p> <p>Lukioissa panostetaan erityisesti kiusaamisen ja eriarvoisen kohtelun poistamiseen.</p> <p>Sivistystoimialalla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyiden tulokset käyttöön syrjinnästä vapaan Turun rakentamisessa.</p> <p>Lisätään medialukutaitoa eri toimenpitein</p>	<p>Sivistystoimiala</p> <p>Sivistystoimiala</p> <p>Sivistystoimiala</p> <p>Konsernihallinto ja toimialat</p>	<p>Toteutumisen raportit</p> <p>Toteutumisen raportit</p> <p>Toteutumisen raportit</p> <p>Toteutumisen raportit</p>

Lähteet

Koko ajan jännittyneenä - Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemana (2018): Oikeusministeriö, Outi Lepola, Siirtolaisuusinstituutti.

Menestystä monimuotoisuudesta – elinvoimaa erilaisuudesta. Hyviä käytäntöjä monimuotoisuuden johtamiseen (2011): Työ- ja elinkeinoministeriö, Strategia- ja ennakointiyksikkö.

Naisten ja miesten tasa-arvo paikallishallinnossa (2015): Euroopan komissio, Johanna Törnström, Durmish Guri, tohtori Angelika Poth-Mögele (CEMR), tohtori Katerina Mantouvalou, Magali Gay-Berthomieu ja Petra van Nierop (ICF)

”Samalle viivalle” Havaintoja kuntien yhdenvertaisuustyöstä. Uutta kunnista 2/2018: Kuntaliiton julkaisusarja.

Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? (2005): Sosiaali- ja terveysministeriö.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun Kertomus Eduskunnalle (2018):

6/2018 vp: Yhdenvertaisuusvaltuutettu Kirsi Pimiä

Yhdenvertaisuussuunnittelun opas (2010): Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010.

YK:n kestävän kehityksen toimintaohjelma, Agenda2030, 70/1. Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development (2016): <https://kestavakehitys.fi/agenda-2030>

