



Turun kaupungin yhdenvertaisuus- ja
tasa-arvosuunnitelma 2022–2023

Turku kuuluu kaikille

Turun kaupunki



Turun kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2022–2023 – Turku kuuluu kaikille

Tiivistelmä: Tämä on Turun kaupungin lakisääteinen, kaupungin palveluja ja toimintaa koskeva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2022–2023. Suunnitelmassa määritellään henkilöstön sekä esteettömyyden ja saavutettavuuden sekä toiminnallisen ts. palvelutuotannon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteet.

Sisällys

Lainsäädännöllinen tausta ja johdanto	3
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön historia Turussa	4
Pormestariohjelma ja strategia taustalla	6
Lähtökohdat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmalle	7
Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma	9
Esteettömyyden ja saavutettavuuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma	11
Toiminnallinen ts. palvelutuotannon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma	14
Liite 1: Turun kaupungin esimerkkejä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäväistä toiminnoista ja palveluista 01/2022:	18

Turun kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2022–2023 – Turku kuuluu kaikille

Tuottaja: Turun kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, Minna Lainio-Peltola
Taitto: Turun kaupunki, Jenni Sormunen
Kansikuva: Turun kaupunki, Susse Määttänen
Julkaistu: maaliskuu 2022

Lainsäädännöllinen tausta ja johdanto

Suomen perustuslain 6 §:ssä määritellään kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus sekä kielletään kaikenlainen syrjintä. Lain mukaan lasten tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti ja sukupuolten tasa-arvoa tulee edistää. Viranomaisena kuntien lakisääteisenä tehtävänä on edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estää välitöntä ja välillistä syrjintää. Kuntalain 1 § mukaan kunnan tulee myös edistää kuntalaisten hyvinvointia ja kestävästä kehitystä alueellaan.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä sekä siinä tarkoituksessa naisten aseman parantamisesta erityisesti työelämässä säädetään tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986): [Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#).

Sukupuolten välisen tasa-arvolain mukaan viranomaisen velvollisuus on kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014): [Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Viranomaisen on lisäksi tehtävä asianmukaiset kohtuulliset

mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Suomessa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo on monissa asioissa verrattain hyvin saavutettu, mutta edelleen on eroja sukupuolten ja eri vähemmistöryhmien hyvinvoinnissa ja mahdollisuuksien toteutumisessa käytännössä. Eroja sukupuolen mukaan on esimerkiksi terveydessä ja hyvinvoinnissa, koulutuksessa ja koulutusalojen ammatillisessa jakautumisessa, työn ja perheen yhteensovittamisessa. Myös sukupuoleen perustuva sekä lähisuhdeväkivalta ovat vakavia ongelmia.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteena on ns. valtavirtaistaa se läpileikkaavaksi näkökulmaksi osana niin asioiden valmistelua kuin päätöksentekoa, toiminnan ja talouden ohjausta ja johtamista, palveluiden järjestämistä ja tuottamista, työnantajatehtäviä sekä paikallisen elinvoiman vahvistamista. Tämän vuoksi myös luottamushenkilöillä on keskeinen rooli tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä asioiden esille nostajana ja päätösten tekijänä. Kaikkiaan kyseessä ei tulisi olla mitään erillisiä lisätehtäviä, vaan kyse on toimintatavoista, joilla lisätään asukaslähtöisyyttä, palvelujen laatua sekä niiden paremmalla kohdentumisella tehokkuutta.

Kuva: Kimmoke-ryhmäläiset luontoretkellä. Kuvaaja Heikki Räisänen.



Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön historia Turussa

Naisten ja miesten tasa-arvo on suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan yksi merkittävimmistä arvoista ja menestystekijöistä. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen onkin hyväksytty laajasti yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi. Myös Turussa on jo pitkään edistetty eri palvelujen kehittämisessä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Vuodesta 2006 lähtien työtä tehtiin jokaisessa hallintokunnassa erikseen. Tämä on koskenut sekä asiakkaille tuotettavia palveluita että henkilöstön osuutta.

Vuonna 2007 Turku hyväksyi eurooppalaisen tasa-arvokirjan oman työnsä perustaksi. Tämän naisten ja miesten tasa-arvon peruskirjan avulla kunnat voivat vahvistaa sitoutumistaan tasa-arvon edistämiseen poliittisessa päätöksenteossa, palvelujen tarjonnassa ja työnantajaroolissa sekä kestävässä kehityksessä. Peruskirjan mukaan on olennaista tunnistaa sukupuolirooleihin liittyviä ennakkokäsityksiä, stereotyyppioita, torjua moniperusteista syrjintää ja edistää yhdenvertaisuutta. Palvelujen laatua ja tuottavuutta voidaan parantaa, kun palvelujen järjestämisessä otetaan huomioon eri kuntalaisryhmien, myös vähemmistöryhmien näkökulmat ilman sukupuoleen sidottuja ennakkokäsityksiä.

2010-luvun alkuvuosina tavoitteena oli (Kuntaliiton TASE-hankkeen kautta) tasa-arvon peruskirjan mukaisesti valtavirtaistaa tasa-arvoa kuntasektorilla. Tällöin Turussa integroitiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulma osaksi kaupungin johtamista ja ohjausjärjestelmää. Tästä lähtien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä on myös ohjannut kaupunkitasoinen yhteinen suunnitelma, jota tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta on osaltaan seurannut. Suunnitelmia on arvioitu ja päivitetty kahden vuoden välein.

Liite 1. Turun kaupungin esimerkkejä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävästä toiminnosta ja palveluista 01/2022.

Edelliset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat:

[Tasa-arvosuunnitelma- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2019–2021](#)

[Tasa-arvosuunnitelma- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2015–2017](#)



Kuva: Monitori. Kuvaja Emmi Modig.

Pormestariohjelma ja strategia taustalla

Turun pormestariohjelman 2021–2025 mukaan Turku on avoin, toimelias ja kansainvälinen kaupunki, joka hyödyntää kaksikielisyyttään rikkautena ja mahdollisuutena. Turussa edistetään myös kaikkien ihmisten yhdenvertaista kohtelua ja tasa-arvoa kaupunkilaisten keskuudessa ja kaupungin toiminnassa.

Turun uuden kaupunkistrategian (kh 7.2.2022 § 53) mukaan monikulttuurista ja kansainvälistä Turku luotsataan 2030-luvulle kestävä kehityksen periaatteiden mukaisesti. Siten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lisääntymiseksi erityisesti heikompiensaisten ja vähemmistöryhmien asioista tulisi huolehtia esimerkiksi terveyden ja hyvinvoinnin, eriarvoisuuden ja köyhyyden vähentämisen sekä koulutuksen alueilla. Turussa pyritäänkin yleisesti kasvaneita terveys- ja hyvinvointieroja jatkossa vähentämään uudella yhteisöllisyyden, hyvinvoinnin ja asuinalueiden tasapainoisen kehityksen kärkihankkeella (kh 17.1.2022 § 15). Kärkihankkeen toimenpiteillä haetaan ratkaisuja yksinäisyyden, mielenterveyden ongelmien, syrjäytymisen, liikkumattomuuden sekä alueellisen eriytymisen monisyisiin haasteisiin. Myös turvallisuussuunnitelmalla (kh 6.9.2021 § 413) pyritään vähentämään erilaisia usein myös hyvin sukupuolittuneita väkivalta- ja turvallisuusuhkia. Åbo Akademin

ihmisoikeusinstituutin kanssa tehtävällä Ihmisoikeuskaupungit -hankkeella ([Ihmisoikeuskaupungit | Åbo Akademi \(abo.fi\)](https://www.abo.fi/ihmisoikeuskaupungit)) tuotetaan tietoa, miten kestävä kehityksen tavoitteita voidaan lähestyä ihmisoikeuksien ja ihmisoikeusperustaisuuden näkökulmasta. Hanke pyrkii tuottamaan kaupungille työkalun ihmisoikeuksien toimeenpanoon yhdenmukaisella tavalla. Tässä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa ei toisteta niitä toimenpiteitä, joita tehdään em. ohjelmien tai hankkeiden puitteissa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lisääntymiseksi.

Kaupunkistrategian mukaan palvelut ovat olemassa kaupunkilaisia varten ja vuonna 2030 turkulaisten tavoitellaan olevan kaikkein tyytyväisimpiä suurten kaupunkien asukkaita. Tavoitteen toteutumiseksi on sitouduttu arvoihin, jotka ovat kaiken kaupungin toiminnan perusta.

Arvoissaan kaupunki sitoutuu asukas- ja asiakaslähtöisyyteen tarjoamalla laadukkaita ja helposti saatavia palveluja hyvällä asenteella kaikkia kunnioittaen sekä palveluiden kehittämiseen yhdessä asukkaiden ja kumppanien kanssa. Vastuullisuutta ja yhdenvertaisuutta edistetään kestävä kehityksen periaatteiden mukaisesti sekä tekemällä päätöksiä perustuen parhaaseen käytössä olevaan tietoon. Samalla edistetään yhteisöllisyyttä, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Aktiivisen uudistamisen kautta kaupunki haluaa olla uutta luova rohkea edelläkävijä siten, että yhteistyö perustuu arvostukseen, avoimuuteen ja luottamukseen.

Lähtökohdat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmalle

Pormestariohjelman mukaisesti suunnitelmalla halutaan edistää kaikkien ihmisten yhdenvertaista kohtelua ja tasa-arvoa kaupunkilaisten keskuudessa ja kaupungin toiminnassa. Asiakastarpeiden entistä parempi ja yksilöllisempi huomiointi asukkaiden sujuvan arjen mahdollistamiseksi on koko kaupungin uuden pormestareihin perustuvan johtamisjärjestelmän tavoitteena. Myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmien entistä paremmaksi huomioimiseksi tarvitaan monenlaista uuttakin tietoa niin päätöksenteon kuin palvelujen entistä paremman tiedolla johtamisen pohjaksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta haluaa suunnitelman avulla vahvistaa kaikenlaista Turun väestön monimuotoisuutta voimavaraksi ja vahvuudeksi sekä nostaa esille ja tehdä tunnetuksi jo yhdenvertaisuuden edistämiseksi käytössä olevia toimintamalleja ja palveluja sekä kaikkea sitä hyvää ja monipuolista tekemistä, mitä kaupungissa on olemassa. Lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteillä pyritään erityisesti parantamaan jostain syystä heikommassa asemassa olevien väestöryhmien sekä eri

vähemmistöryhmien entistä parempaa tilanteiden ja näkökulmien huomioimista niin kaupungin päätöksenteossa kuin palveluiden suunnittelussa. Siksi tarvittavia kohtuullisen mukautuksen ja positiivisen erityiskohtelun periaatteita pyritään soveltamaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Turun kaupunki on tehnyt pitkäjänteisesti työtä henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi, pohjautuen kaupungin henkilöstöstrategiaan. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelma ohjaa henkilöstöpoliittista työtä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työelämän edistämiseksi. Suunnitelman henkilöstöön kohdistuvat toimenpiteet edistävät mm. työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista, yhdenvertaista ja tasa-arvoista rekrytointia, syrjimättömiä työolosuhteita sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotietoisuuden vahvistumista.

Turun kaupunki on valinnut suunnitelmakaudelle kaupunkitasoiset tavoitteet niin henkilöstön kuin esteettömyyden ja saavutettavuuden sekä toiminnallisen ts. palvelutuotannon toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä määritellyt niihin liittyvät kehittämistoimenpiteet ja vastuutahot. Tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot esitetään seuraavissa osioissa. Toteutuksen päävastuutahot on esteettömyyden ja saavutettavuuden sekä toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen taulukoissa lihavoitu.

Kuva: Kauppatorin Monitori. Kuvaaja Petteri Mäntysaari.



Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutahot	Seurannan mittarit
<p>Rekrytointi</p> <p>Anonyymi ansiovertailu ja anonyymi rekrytointi ovat säännöllisessä käytössä. Anonyymi rekrytointi on oletusarvo.</p> <p>Korkeakouluharjoitteluiden kautta pyritään edistämään maahanmuuttajataustaisten ja vammaisten henkilöiden työllistymistä</p>	<p>Lähijohtajat käyttävät anonyymia rekrytointia yhdenvertaisen rekrytoinnin varmistamiseksi.</p> <p>Korkeakouluharjoitteluihin kohdennetaan erikseen 2 paikkaa maahanmuuttajataustaisille ja 2 paikkaa vammaisille korkeakouluopiskelijoille</p>	<p>Rekrytoivat tahot</p> <p>Yhteiset henkilöstöpalvelut</p>	<p>Lähijohtajabarometri Rekrytointijärjestelmän käytöstä saatu tieto</p> <p>Korkeakouluharjoitelluista saatava tieto</p>
<p>Työssä kehittyminen ja uralla eteneminen</p> <p>Edistämme kaikkien sukupuolien uralla etenemistä ja sijoittumista erilaisiin tehtäviin.</p> <p>Edistämme yhdenvertaista koulutuksiin pääsyä.</p>	<p>Varmistamme, että kaikilla on mahdollisuus kehittää osaamistaan.</p> <p>Kannustamme henkilöstöä omien urapolkujen rakentamiseen.</p>	<p>Lähijohtajat, Johto, Yhteiset henkilöstöpalvelut, Henkilöstö</p>	<p>Kj:n ja toimialojen johtoryhmien N/M osuus, täytetyt tehtävät Koulutuksissa käymisestä saatavat tiedot Kunta 10; täydennyskoulutuksen riittävyys</p>
<p>Palkkaus</p> <p>Vaativuudeltaan samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta.</p> <p>Erilaiset palkanlisät ja palkkakehitys kohdistuvat oikeudenmukaisesti kaikkiin työntekijöihin.</p>	<p>Palkkausjärjestelmiä ja niiden läpinäkyvyyttä kehitetään edelleen yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.</p>	<p>Yhteiset henkilöstöpalvelut</p>	<p>Palkkakartoitus Henkilökohtaisten lisien jakaantuminen sopimusaloittain N/M</p>
<p>Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen</p> <p>Helpotetaan henkilöstön työn ja perhe-elämän yhteensovittamista työ- ja työaikajärjestelyin.</p>	<p>Työpaikoilla otetaan työ- ja työaikajärjestelyt yhdenvertaisesti huomioon.</p> <p>Luodaan inhimillinen työ- kulttuuri, jossa yksilölliset elämäntilanteet pyritään huomioimaan</p>	<p>Lähijohtajat, Yhteiset henkilöstöpalvelut</p>	<p>Osa-aikaisuus %- osuus N/M</p> <p>Perhevapaiden käyttö</p>

<p>Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä</p> <p>Nollatoleranssi kaikelle epäasialliselle käyttäytymiselle. Negatiiviset kokemukset vähenevät.</p>	<p>Lähijohdajat ja henkilöstö tuntevat kaupungin toimintamallit ja osaavat ottaa asioita puheeksi.</p> <p>Varmistetaan, että mallit ovat ajantasaiset ja toimivat</p>	<p>Henkilöstö, Johto, Yhteiset henkilöstöpalvelut</p>	<p>Kunta10- ja välikyselyn tulokset</p> <p>Lähijohdajabarometrin tulokset</p>
<p>Syrjimättömät työolosuhteet</p> <p>Työoloja kehitetään sukupuolten moninaisuus huomioiden.</p> <p>Terminologiassa, viestinnässä ja kielenkäytössä huomioidaan syrjimättömyys.</p>	<p>Varmistetaan, että toimitilaratkaisuilla ei syrjitä ketään</p> <p>Pyritään edistämään sukupuolineutraaleja käsitteitä ja nimikkeitä mahdollisuuksien mukaan.</p>	<p>Tilapalvelut</p> <p>Viestintä, Yhteiset henkilöstöpalvelut, Johto</p>	<p>Tilasuunnittelusta saatava tieto</p> <p>Toteutuneet nimikkeiden muutokset</p>
<p>Johtaminen ja työilmapiiri</p> <p>Johtaminen on jokaista arvostavaa ja valmentavaa.</p> <p>Työyhteisö on voimavara.</p>	<p>Lähijohdajien osaamista vahvistetaan koulutuksilla ja valmennuksilla.</p> <p>Johtamisesta ja työilmapiiristä saatavaa mittaritietoa hyödynnetään kehittämisessä ja epäkohtiin puututaan rohkeasti.</p> <p>Työyhteisöjen positiivista toimintavalmiutta tuetaan.</p>	<p>Yhteiset henkilöstöpalvelut</p> <p>Lähijohdajat, Johto, Henkilöstö</p>	<p>Kunta 10 tulokset: työpaikan ilmapiiri, oikeudenmukainen johtaminen, valmentava johtaminen; kyvykkyys ja yhteistyö.</p> <p>Kunta 10; työyhteisön toimivuus</p>
<p>Yhta-tietoisuuden lisääminen</p> <p>Turun kaupungin henkilöstön tietämys yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-asioista vahvistuu.</p>	<p>Kohtaamis-koulutus</p> <p>Sateenkaari-koulutus</p> <p>Topaasia yhdenvertaisuus -pelit</p>	<p>Yhteiset henkilöstöpalvelut, Hyte-tiimi, Lähijohdajat</p>	<p>Koulutuksissa käyneiden määrä</p> <p>Pelattujen pelien määrä</p>

Esteettömyyden ja saavutettavuuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutahot	Seurannan mittarit
<p>Esteettömyyssohjeistuksen, esteettömyyselvityksen ja esteettömyyssuunnitelman käyttöönotto julkisissa uudis-, muutos- ja korjausrakennuskohteissa huomioiden myös palvelurakentamisen.</p>	<p>Esteettömyyssohjeistuksen, esteettömyyselvityksen ja esteettömyyssuunnitelman käyttöönotto vuonna 2022–2023 rakennusvalvonnan lupavaiheen ennakoneuvotteluissa.</p>	<p>Kaupunkiympäristö/ rakennusvalvonta, esteettömyyskoordinaattori</p>	<p>Esteettömyyssohjeistuksen käyttöönoton jälkeen lausutut julkiset kohteet.</p>
<p>Esteettömyyskoulutukset.</p>	<p>Kaupungin sisäiset esteettömyyskoulutukset liittyen esteettömyyssohjeistuksen, esteettömyyselvityksen- ja suunnitelman käyttöönottoon vuonna 2023.</p>	<p>Kaupunkiympäristö/ rakennusvalvonta, esteettömyyskoordinaattori, ulkopuolinen kouluttaja/ konsultti.</p>	<p>Järjestettyjen koulutusten määrä.</p>
<p>Esteettömyystiedotuksen kehittäminen.</p>	<p>Kehitysyhteistyö esteettömyystiedon saavutettavuuden parantamiseksi rakennusvalvonnan ja kaupungin verkkosivuilla.</p>	<p>Kaupunkiympäristö/ rakennusvalvonnan lupaneuvonta, esteettömyyskoordinaattori.</p>	<p>Toteutunut ja käytönotettu toteutus.</p>
<p>Koulutusyhteistyö</p>	<p>Koulutusyhteistyön kartoittaminen Turun AMK:n rakennustekniikan kanssa.</p>	<p>Esteettömyyskoordinaattori, oppilaitos.</p>	<p>Koulutuksen tarpeen määrittely.</p>
<p>Esteettömyysdirektiivin https://stm.fi/esteettomyysdirektiivi toimeenpano ja esteettömyysvaatimukset 4 artiklan 4 kohdan soveltamiseksi siltä osin kuin on kyse rakennetusta ympäristöstä, joissa direktiivin soveltamisalaan kuuluvia palveluja tarjotaan.</p>	<p>Esteettömyysdirektiivin vaatimusten kartoitus kaupungin rakennettua ympäristöä koskien.</p> <p>https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L0882&from=EN L151/112</p> <p>Direktiivi täydentää maankäyttöä ja rakentamista ohjaavaa säädöspohjaa kohdistuen ennen kaikkea palveluihin, niin sähköisiin kuin fyysisiin palvelutoimintoihin. Esteettömyysvaatimusten tulee olla voimassa 28.6.2022. Säännösten soveltaminen alkaa 28.6.2025.</p>	<p>Esteettömyyskoordinaattori, Kaupunkiympäristö/ rakennusvalvonta.</p>	<p>Kartoituksen yhteenveto/raportti.</p>

<p>Turun keskusta-alueen talvikunnossapidon esteettömyysyhteistyö</p>	<p>Yhteistyön jatkaminen esteettömyysraadista, kaupunkiympäristö/kunnossapidon kanssa.</p> <p>Yhteistyön laajentaminen Kiinteistöliiton kanssa.</p> <p>Esteettömyyteen vaikuttavien tekijöiden kartoitus, ratkaisukäytäntöjen kehittäminen.</p>	<p>Kaupunkiympäristö/kunnossapito, esteettömyyskoordinaattori, esteettömyysraati, Kiinteistöliitto, ulkopuolinen konsultointi.</p>	<p>Raportti/suunnitelma/ohjeistus</p>
<p>”TurkuSE”-tilat</p> <p>Kaupungin tulee tarjota saavutettavia ja esteettömiä (= SE) tiloja asukkaille ja järjestöille. Tiloissa asukkaat voisivat esimerkiksi osallistua kaupungin järjestämiin kaavatilaisuuksiin yms. tapahtumiin. Asukkaille pitää tarjota mahdollisuus esimerkiksi kokousten ja omakustanteisen kerhotoiminnan yms. järjestämiseen em. tiloissa.</p>	<p>Valittujen ”TurkuSE”-tilojen uudelleen kartoitus. Mahdollisten muutostöiden kustannusten ja toteutuksen arviointi.</p> <p>Valittujen ”TurkuSE”-tilojen mahdolliset muutokset/korjaus aikataulut, suunnittelu- ja toteutus</p> <p>Em. tilojen esteettömyystarkastukset,</p> <p>Esteettömyystietojen lisääminen toimipisteiden verkkosivuille ja Turun palvelukarttaan. Varaamo varausjärjestelmän liittäminen /luonti.</p> <p>Valitut tilat 2022–2023: <i>Pääkirjasto, Ypsilon ja Syvälahden monitoimitalot, Aunelan kirjasto ja nuorisotila, Puolalan, Hepokullan ja Katariinan koulu sekä Braheskolan, Ruusukortteli, Runosmäen vanhuskeskus, Varissuon nuorisotila</i></p>	<p>Konsernihallinto/tilapalvelut, esteettömyyskoordinaattori, projektityöntekijät/harjoittelijat Konsernihallinto/tilapalvelut.</p> <p>Esteettömyyskoordinaattori, Konsernihallinto/tilapalvelut</p> <p>Konsernihallinto/tilapalvelut, Digitaaliset palvelut, Konsernihallinto/järjestämistoiminto.</p>	<p>Uudelleen kartoitettujen tilojen määrä.</p> <p>Toteutuneiden tilojen määrä</p> <p>Esteettömyystarkastuslausunnot.</p> <p>Toteutuneiden ja julkaistujen paikkatietojen määrä. Varausjärjestelmään lisätyt tilat.</p> <p>Tulevaisuuden ”TurkuSE”-lisäkohteet pyritään valitsemaan kaupungin uudisrakentamisen yhteydessä 2024-</p>
<p>Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuuden esteettömyystyöryhmän perustaminen</p>	<p>Tapaamiset / kokoukset</p> <p>Työryhmän tehtävä/tavoite parantaa tiedonkulkua eri yksiköiden välillä sekä kehittää toimintatapoja erityisesti esteettömyyden ja saavutettavuuden sekä kuntalaisten arkiympäristön kehittämisen näkökulmasta.</p>	<p>Kaupunkiympäristö, Konsernihallinto/tilapalvelut, esteettömyyskoordinaattori, ulkopuolinen konsultti, (esteettömyysraati).</p>	<p>Järjestettyjen tapaamisten määrä, erillisen esteettömyysohjeistuksen toteutus kaupunkiympäristötoimialalle.</p>
<p>Vessapassi® käyttö. https://ibd.fi/viestinta/vessapassi/ Kaupungin asiakaspalvelupisteissä.</p>	<p>Kaupungin asiakaspalvelupisteiden wc- ja le-wc-tilojen nykytilan kartoitus ja tarkoitukseen sopivien (ilman muutostöitä vaativat) tilojen valinta.</p>	<p>Esteettömyyskoordinaattori, Konsernihallinto/tilapalvelut, (projektityöntekijät/harjoittelijat).</p>	<p>Tarkoitukseen sopivien kartoitettujen asiakaspalvelupisteiden tilojen määrä</p>

	Em. tilojen lisääminen toimipisteiden verkkosivuille Turun palvelukarttaan ja opastukseen. Käyttömahdollisuusilmoitus toimipisteessä ja toimipisteen lisääminen IBD ja muut suolistosairaudet ry:n listalle.	Konsernihallinto/ tilapalvelut , Digitaaliset palvelut, Vapaa-ajan palvelukokoonaisuus/ vetovoima/ kaupunkiopastaminen/ projektipäällikkö.	Toteutuneiden ja julkaistujen paikkatietojen määrä.
TYMI-Turvallisempi ympäristö ikäihmisille hanke Työmaa-alueiden työmaa-aikaisten väliaikaisten liikennejärjestelyjen yleisen turvallisuuden ja esteettömyyden parantaminen.	Esteettömyyden huomioiminen TYMI-hankkeessa.	Kaupunkiympäristö/ Liikkumispalveluiden palvelualue/ kaupunkiliikkumisen ratkaisut ja kaupunkirakentamisen palvelualue/ kunnossapito , esteettömyyskoordinaattori, (esteettömyysraati).	Toteutunut käyttöön-otettu ohjeistus.
Pohjoismaisen esteettömyyden yhteistyöverkoston perustaminen Turun pohjoismaiset ystävyyskaupungit: <i>Göteborg, Aarhus, Bergen</i>	Esteettömyysverkoston perustaminen ja esteettömyys yhteistyön aloittaminen. Ystävyyskaupunkien vammaisneuvostojen yhteistyön aloittaminen.	Esteettömyyskoordinaattori, Konserni-hallinto/tilapalvelut, Kaupunkiympäristön toimialue, Vapaa-ajan palvelukokoonaisuus/vetovoima/kaupunkiopastaminen. Turun vammaisneuvosto, esteettömyyskoordinaattori.	Toiminta/verkosto perustettu ja yhteistyö käynnistetty. Toiminta/verkosto perustettu ja yhteistyö käynnistetty.
Esteettömyyden huomioiminen kaupunkiopastuksen (konsepti) yhteydessä uudis-, korjaus- ja muutosrakentamisessa.	Opastuksessa ja sen suunnittelussa ja toteutuksessa huomioidaan aina esteettömyyden vaatimukset. Taktiiliopastuksen ohjeistuksen laatiminen. Kiinteistöjen opastusohjeistus.	Vapaa-ajan palvelukokoonaisuus/ vetovoima/ kaupunkiopastaminen/ projektipäällikkö. Konsernihallinto/ tilapalvelut, Kaupunkiympäristö/ toimitilojen rakentaminen/ arkkitehti, esteettömyyskoordinaattori, konsultointi , Vapaa-ajan palvelukokoonaisuus/ vetovoima/ kaupunkiopastaminen/ projektipäällikkö, konsultointi. Kaupunkiympäristö/toimitilojen rakentaminen/arkkitehti , Vapaa-ajan palvelukokoonaisuus/ vetovoima/ kaupunkiopastaminen/ projektipäällikkö, esteettömyyskoordinaattori	Toteutuneiden opastuksien määrä. Toteutunut käyttöön-otettu ohjeistus. Toteutunut käyttöön-otettu ohjeistus.

Toiminnallinen ts. palvelutuotannon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-suunnitelma

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutahot	Seurannan mittarit
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoiminnan johtaminen tietoon perustuen	Seurantamittariston tietopohjan rakentaminen	Konsernihallinnon yhteisten palvelujen tietopalvelut ja järjestämistoiminnon hyte-tiimi	Mittariston kehittämisen aloitettu, 1. versio valmis 2023 aikana
Kannustetaan kehittämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä palveluja	Yhta-toimikunta julistaa vuosittaisen kilpailun ja jakaa yhta-palkinnon	Yhta-toimikunta	Kilpailun valmistelu tehty 2022, kilpailun julkistus 2023
Kuntalaisten opastaminen ja tietoisuuden lisääminen yhdenvertaisuuden edistämiseksi	<p>Palveluohjausta ja opastusta digitaalisten palveluiden ja laitteiden käyttöön ja lomakkeiden täyttöön eri kaupunginosissa matalan kynnyksen palvelupisteissä esim. lähiötuovissa</p> <p>Osallisuuden moninaisten keinojen viestinnällinen esiintuonti toistuvasti: työpaikat, tilaisuudet, tiedotteet ja asiakaspalvelupisteiden esiintuonti</p>	Konsernihallinnon järjestämistoiminnon hyte-tiimi , viestintä- ja markkinointipalvelut, asiakaspalvelut, palvelualueet, järjestöt, vaikuttajaryhmät	<p>Tilaisuuksien määrä eri kaupunginosissa</p> <p>Viestinnällisten toimenpiteiden määrä</p>
Heikommassa asemassa olevien väestöryhmien sekä vähemmistöryhmien tilanteiden ja näkökulmien huomioiminen niin päätöksenteossa kuin palveluiden suunnittelussa	<p>Kehitetään yhteistyötä Turun yhdenvertaisuustoimijoiden kanssa ja vietään tarvittavia näkökulmia eteenpäin yhta-tmk:n kautta</p> <p>Kansallisen uudistettavan romanipoliittisen ohjelman toimenpiteiden toteuttamisen suunnittelu Turun alueella</p> <p>Sukupuolineutraalit puku-, pesu- ja wc-tilat huomioidaan kaupungin tilasuunnitteluohjeistuksissa sekä uusien ja peruskorjattavien tilojen suunnitelmissa</p>	<p>Konsernihallinnon järjestämistoiminnon hyte-tiimi, vaikuttajaryhmien sihteeri, vaikuttajaryhmät sekä yhta-toimikunta</p> <p>Konsernihallinnon järjestämistoiminnon hyte-tiimi, palvelualueet</p> <p>Konsernihallinnon tilapalvelut, Kaupunkirakentamisen palvelualue/ toimitilojen rakentaminen</p>	<p>Yhteistyön suunnitelma tehty kevät 2022 aikana, yhteistyö aloitettu syksy 2022</p> <p>Taustaselvitys 2022, toimenpiteet 2023 alkuun mennessä määriteltä</p> <p>Ohjeistus tehty 2022 aikana</p>

<p>Heikommassa asemassa olevien väestöryhmien sekä eri vähemmistöryhmien tilanteiden ja näkökulmien huomioiminen niin päätöksenteossa kuin palveluiden suunnittelussa</p>	<p>Kehitetään viestintää saavutettavammaksi vähemmistöryhmät huomioiden, jotta saadaan uusia käyttäjiä palveluihin.</p> <p>Kehitetään digitaalisia palveluita, joilla lisätään palveluiden saavutettavuutta.</p> <p>Järjestetään maksuttomia toimintoja ja tapahtumia, joihin kaikilla on mahdollisuus osallistua sosioekonomisesta asemasta huolimatta.</p> <p>Kootaan vapaa-ajan yhtäryhmä, jossa kehitetään palvelukokonaisuuden tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioita.</p> <p>Kehitetään asiakaspalvelua tasa-arvoiseen kohtaamiseen hyödyntämällä Majakka-koulutusta</p>	<p>Vapaa-ajan palvelukokonaisuus</p>	<p>Kävijämäärät, toteutumisen raportit</p> <p>Toteutumisen raportit</p> <p>Toimintojen ja tapahtumien määrät, toteutumisen raportit</p> <p>Ryhmän kokoaminen</p> <p>Asiakaspalautteet</p>
<p>Heikommassa asemassa olevien väestöryhmien sekä eri vähemmistöryhmien tilanteiden ja näkökulmien huomioiminen niin päätöksenteossa kuin palveluiden suunnittelussa</p>	<p>Koulusegregaation vähentäminen -hanke (25.11.2021-23.12.23): tuloksena syntyy koulusegregaation ehkäisemisen toimenpiteiden tiekartta mittareineen.</p> <p>Osaamisen kärkihanke: laaditaan selvitys eriytymisestä ja segregatiiokehityksestä näkökulmana osaaminen, koulutus ja kyvykkyydet.</p> <p>Varhainen vaativa erityinen tuki Varsinais-Suomessa-projekti lapsille, joilla erityisen tuen tarvetta jo varhaiskasvatuksessa: kehitetään monialaisen yhteistyön toimintamalleja sekä -kulttuuria tuleva vaka-lain muutos ja kuntien tarpeet huomioiden.</p> <p>Tasa-arvorahoitus: kohdenetaan tuki niille kouluille ja esiopetusryhmille, joiden toiminta-alueilla kotien tarjoama koulunkäynnin tuki on vanhempien työttömyyden, alhaisen koulutustason tai puutteellisen kieli-aidon vuoksi tavanomaista vähäisempää. Pyritään pyörittämään toimintamallien luomiseen koulutuksellisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden varmistamiseksi.</p>	<p>Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuuden johtoryhmä, projektipäällikkö, kaupunkitaso sparrausryhmä</p> <p>Kärkihankkeen hankejohtaja</p> <p>Varhaiskasvatus</p> <p>Varhaiskasvatus Perusopetus</p>	<p>Hankkeiden vaikuttavuuden mittarit</p> <p>Mittarit vielä työn alla</p> <p>Selvitys valmiina vuonna 2023</p> <p>Projektin tavoitteiden toteutumisen seuranta</p> <p>Tasa-arvorahan tuen raportti</p>

	<p>Lukion OPS:ssa nostetaan yhdenvertaisuus ja kielitietoisuus S2</p> <p>Edistetään henkilöstön osaamista järjestämällä koulutusta sekä työpajoja yhdenvertaisuudesta, tasa-arvoisuudesta ja sukupuolten moninaisuudesta sekä normitietoisesta pedagogiikasta.</p> <p>Ennaltaehkäistään väkivaltaa, kiusaamista ja häirintää ja puututaan siihen:1) Wilmaan laaditaan opiskelijoille kiusaamis- ja häirintäilmoitus ja sovitaan käsittelyprosessi, 2) Oppilaitokseen nimitetään kiusaamis- ja häirintäyhdyshenkilö, 3) Kuvataan laadukas vuorovaikutus sekä opiskelijoiden kesken että opiskelijoiden ja henkilöstön välillä.</p> <p>Ruotsinkieliset päiväkodit ja koulut suunnitellaan niin, että ovat hyvien kulkuyhteyksien varrella ja saavutettavia julkisella ja kevyellä liikenteellä</p> <p>Monikulttuuriopetuksen kehittäminen/ kotoutuminen: koulussa toteutetaan oman kielisiä vanhempainiltoja, erilaisia tapahtumia (esim. Huoltajat kylässä koulussa) maahanmuuttajataustaisten lasten huoltajille ja kehitetään viestintää entisestään eri kielillä.</p>	<p>Lukiokoulutus</p> <p>Ammatillinen koulutus</p> <p>Ammatillinen koulutus</p> <p>Perusopetus, varhaiskasvatus, Konsernihallinto/ Järjestämistoiminnot/ Palveluverkkosuunnittelu</p> <p>Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuuden johtoryhmä ja viestintä yhdessä</p>	<p>Tilaisuuksien määrä, osallistujamäärät</p> <p>Tilaisuuksien määrä</p> <p>Puuttumisen tavat, protokolla ja yhteistyötahot, dokumentointi määritelty TAI:n tasolla, mitä ilmoittamisen jälkeen tapahtuu</p> <p>Henkilöt määritelty</p> <p>Kuvaus tehty</p> <p>Ruotsinkielinen palveluverkkokartoitus tehty 2022</p> <p>Oman kielisten vanhempainiltojen ja tiedotteiden määrä / riittävyyden arviointi vuositain</p>
<p>Heikommassa asemassa olevien väestöryhmien sekä eri vähemmistöryhmien tilanteiden ja näkökulmien huomioiminen niin päätöksenteossa kuin palveluiden suunnittelussa</p>	<p>Palvelut turvataan kaikille väestöryhmille toimivan palveluohjauksen avulla, huomioimalla sukupuolten moninaisuus palveluissa ja kiinnittämällä erityistä huomiota palveluja koskevan tiedon ajantasaisuuteen 2022. Puutteita korjataan koulutuksilla.</p> <p>Asiakkaan oikeus osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon toteutuu asiakasraatin käytöllä mm. lastensuojelulaitoksissa, osallistavan kirjaamisen käytön laajentamisella, lapsen ja</p>	<p>Hyvinvoinnin palvelukokonaisuus Perhe- ja sosiaalipalvelujen palvelualuejohtaja, vastuualuejohtajat</p>	<p>Palveluihin ohjautumista koskeva asiakaspalaute</p> <p>Asiakaspalaute Kunta10</p> <p>Ajantasaiset asiakas suunnitelmat, toteutuneet asiakasraadit</p>

	<p>nuoren kuulemisella ja päihde- ja mielensterveys-asiakkaiden kuulluksi tulemiseen kiinnitetään erityistä huomiota.</p>		
<p>Heikommassa asemassa olevien väestöryhmien sekä eri vähemmistöryhmien tilanteiden ja näkökulmien huomioiminen niin päätöksenteossa kuin palveluiden suunnittelussa</p>	<p>Keskittetty ohjautuminen ja kuntoutustarpeen arviointi kuntoutuskeskuksiin otettu käyttöön 2021 yhdenvertaisuuden parantamiseksi. Implementointi ja toiminnan jatkokehittäminen yhteistyötahojen kanssa jatkuu 2022.</p> <p>Fysioterapia/arkikuntoutus periaatteiden selkeyttäminen.</p> <p>Selvitetään niitä keinoja, miten ajanvarausta kehitetään saavutettavammaksi. Asiakaspalautteista otetaan erityistarkasteluun asiakkaan kohteluun liittyvät palautteet vuonna 2022.</p>	<p>Hyvinvoinnin palvelukonaisuus/ Terveyspalvelujen palvelualuejohtaja, vastuualuejohtajat</p>	<p>On toteutunut/ ei ole toteutunut</p>
<p>Heikommassa asemassa olevien väestöryhmien sekä eri vähemmistöryhmien tilanteiden ja näkökulmien huomioiminen niin päätöksenteossa kuin palveluiden suunnittelussa</p>	<p>Palveluohjauksen ja Sas-toiminnan keskittämällä varmistetaan tasa-arvoinen ja yhdenmukainen palvelutarpeen arviointi ja palvelun myöntäminen.</p> <p>Kaikessa palvelutarpeen arvioinnissa huomioidaan asiakkaan sosioekonominen kokonaistilanne ja näin myös heikoimmassa asemassa olevien näkökulma tulee huomioitua päätöksenteossa.</p> <p>Asiakaspalautteiden perusteella valitaan alueelliset kehittämishankkeet ja työntekijöiden panostukset yksittäisten asiakkaiden haastavien tilanteiden parantamiseksi huomioidaan työntekijöiden palkitsemisjärjestelmässä.</p>	<p>Hyvinvoinnin palvelukonaisuus/ Vanhus- ja vammais- palvelualuejohtaja, vastuualuejohtajat, Avo- palvelujen johtaja</p> <p>Asumispalvelujen johtaja</p> <p>Vammaispalvelujohtaja</p>	<p>Asiakaspalautte Omais- kyselyt</p>

Liite 1: Turun kaupungin esimerkkejä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävästä toiminnasta ja palveluista 01/2022:

- Asukaslähtöisen toiminnan perusta: [osallisuuden toimintamalli](#). Asukkaat halutaan mukaan kaupungin ja palveluiden kehittämiseen erilaisin osallisuuden keinoin: [Osallisuus Turussa - monta tapaa vaikuttaa | Turku.fi](#). Digitaalinen osallisuus mahdollistaa niiden osallisuuden, jotka eivät voi tai halua osallistua fyysisiin tilaisuuksiin. Esimerkkeinä: <https://asukasbudjetti.turku.fi>, <https://kerrokantasi.turku.fi> ja [Aluetyö | Turku.fi](#)
- Asukkailla on mahdollisuus antaa palautetta kaupungin palveluista karttapohjaisen palautekanavan kautta: [Anna palautetta - Turun palautepalvelu \(turku.fi\)](#)
- Digitaalisten palveluiden saavutettavuutta parannetaan jatkuvasti ja henkilökunnan osamista lisätään koulutusten avulla, on myös panostettu digitaalisten palveluiden opastamiseen: [Digineuvontaa ja tietokoneiden sekä mobiililaitteiden käyttöopastusta | Turku.fi](#)
- Resursoitu maahanmuuttajapalvelupisteisiin ja omankieliseen neuvontaan. Esimerkkeinä: [International House Turku - matalan kynnyksen neuvontapiste | Turku.fi](#) ja [Koronatietoa ja tukea maahanmuuttajille | Turku.fi](#)
- Tarjolla on myös tulkkeja moninasiin tarpeisiin joko paikan päällä tai etänä: [Tulkkauspalvelut | Turku.fi](#)
- Tilojen esteettömyyttä ja saavutettavuutta edistetään esteettömyysasiamiehen ja esteettömyysraadien avulla: [Esteettömyysraati kehittää esteetöntä Turkuja | Turku.fi](#) ja saavutettavuuden näkökulmasta palveluihin osallistumista helpotetaan informoimalla tärkeistä näkökulmista: [Saavutettavuus | Wäinö Aaltosen museo \(wam.fi\)](#)
- Vaikuttajaryhmien (vammaset, vanhuksset, lapset, nuoret, monikulttuurisuus) kautta saadaan erilaisten väestöryhmien näkökulmia kuulluksi asioiden valmisteluun ja päätöksentekoon: [Vaikuttajaryhmät | Turku.fi](#)
- Palvelujen kehittämistä ja toimintaa johdetaan ja suunnataan erilaisten ohjausasiakirjojen kautta eri väestöryhmien tai erilaisten haasteiden paremmin huomioimiseksi palvelujen kehittämisessä.

Esimerkkeinä väestöryhmistä: lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma: [Turun kaupungin lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma 2020–2023 \(turku.fi\)](#) ja Suomen UNICEFin Lapsiystävällinen kunta -toimintamalli: [Turku on lapsiystävällinen kunta | Turku.fi](#).

Esimerkkeinä erityisiin haasteisiin vastaavista ohjelmista: Turun kaupungin turvallisuus-suunnitelma 2021-2024: [Turun+kaupungin+turvallisuussuunnitelma+2021-2024.pdf \(sisainturvallisuus.fi\)](#) ja Selvitys ja suunnitelma asunnottomuuden vähentämiseksi: [Asunnottomuusohjelma 2019-2021](#)

Esimerkkeinä erityisten kohderyhmien huomioimisesta palveluissa Vapaa-aikatoimialan [Kimmoke-ranneke | Turku.fi](#) ja Turun museopalveluiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehty sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuteen liittyvä WAM:n Spektri -näytely: [Spektri – Sukupuoli ja seksuaalisuus nykyaikaisessa | Wäinö Aaltosen museo \(wam.fi\)](#)

Kuva: Kimmoke-ryhmäläiset Turun linnassa. Kuvaaja Heikki Räisänen

