

Kauhajoen vammaisneuvosto

Aika ja paikka: Virkun kokoushuone 1.12.2021 klo 14.00-15.10

Paikalla:

Tuomas Koivuniemi, puheenjohtaja, Epilepsialiitto ry, Kauhajoen Sydänyhdistys ry
Arsi Yli-Yrjänäinen, Kauhajoen Tules ry (varajäsen: Hanna Kuutti)
Pekka Kuusela, Kauhajoen Invalidit ry (varajäsen Pekka Niemi)
Marjut Pollari, E-P:n Neuro-yhdistys/ 3-joen Neurokerho
Onni Rinta-Korhonen, Pohjanmaan Näkövammaiset ry (varajäsen Markus Viitala)
Tellervo Yli-Keturi, Suupohjan kuulo (varajäsen: Hillervo Kujanpää)
Sinikka Honkaranta, E-P:n Diabetesyhdistys ry (varajäsen: Hanna-Kaisa Kippola)
Heli Paulaharju, Kehitysvammaisten Tuki ry (varajäsen: Outi Peltonen)
Kirsi Hietalahti-Lehtikevari, Kauhajoen kaupunki, hyvinvointilautakunta (varajäsen: Riitta Myllyaho)
Mika Kytöharju, kaupunginhallituksen edustaja (varaedustaja: Katri Rinta-Halkola)
Esa Alapiha, rakennusalan asiantuntija, Kauhajoen kaupunki (varaedustaja: Pasi Lassila)
Maria Laine, LLKY-edustaja (varajäsen: Sinikka Keski-Äijö)
Maarit Kaari, Kauhajoen kaupunki, sihteeri

Poissa:

Markus Viitala

1. Puheenjohtaja aloitti kokouksen klo 14.00 sekä totesi kaupunginhallituksen asettaneen neuvoston puheenjohtajaksi Tuomas Koivuniemen ja sihteeriksi Maarit Kaaren.
2. Puheenjohtaja toivotti kaikki tervetulleiksi ja totesi läsnäolijat, jotka esittelivät itsensä.
3. Valittiin neuvoston varapuheenjohtaja:

Esitettiin Pekka Kuusela, valittiin Pekka Kuusela.
4. Valittiin pöytäkirjan tarkastajiksi Marjut Pollari ja Terttu Yli-Keturi
5. Kauhajoen kaupungin osallisuussuunnitelma (liitteenä)
 - Keskusteltiin osallisuudesta ja esim. kaupungin viestinnästä. Toivottiin verkkosivuille selkeyttä.
 - Etusivulle suora linkki kuntalaispalautteeseen, ideointiin ja aloitteen tekoon sekä päätöksenteon asiakirjoihin jne.
 - Esitetään, että vammaisneuvostolle luodaan oma sähköpostiosoite: vammaisneuvosto(at)kauhajoki.fi, johon ihmiset ja eri tahot voivat laittaa asioita ja aloitteita, joita toivotaan vammaisneuvoston käsittelevän.
 - sähköpostin käyttö- ja pääsyoikeus olisi vammaisneuvoston puheenjohtajalla ja varapuheenjohtajalla sekä sihteerillä.

- vastaavat sähköpostit voisivat olla myös vanhusneuvostolla ja nuorisovaltuustolla.
 - Vammaisneuvosto suhtautuu positiivisesti aloitteeseen, että vaikuttamistoimielimet (vammaisneuvosto, vanhusneuvosto ja nuorisovaltuusto) kokoontuisivat ainakin kerran vuodessa yhdessä.
 - Vammaisneuvosto toivoo kutsuja lautakuntien kokoukseen, joissa käsitellään vammaisia ja erityisryhmiä koskevia asioita, hankkeita ja teemoja sekä sitä, että kun päätöksiä valmistellaan virkaorganisaatiossa ja toimitelmissä, neuvostolta pyydetään lausuntoja tai sen kokemusasiantuntijoita vaikka antamaan omat näkemyksensä rakennusten esteettömyyteen tai muihin kysymyksiin jo suunnitteluvaiheessa.
6. Kauhajoen kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on valmistunut (liitteenä)

Kaupungin palvelut ovat yhdenvertaisia kaikille. Palveluiden käyttäjien erityistarpeet tunnistetaan, eikä palvelutilanteissa esiinny syrjintää.

Tavoitteena on, että kaupungin palvelut ovat helposti lähestyttäviä, neuvonta ja palveluohjaus helpottavat kaikkien ryhmien ohjautumista palveluiden piiriin

Erityisryhmille suunnatut palvelut ja positiivinen erityiskohtelu parantavat asiakkaiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta. Huomioidaan asiakkaat käyttämällä tarvittaessa esim. ammattilaistulkkeja siten, että asiakkaat ja viranomaiset ymmärtävät toisiaan. Kaikilla asiakkailla on mahdollisuus antaa palautetta saamastaan palvelusta. Asiakaspalautteisiin reagoidaan ja toimintaa kehitetään niiden pohjalta.

Muut asiat:

7. Esteettömyys-asiat; maalaukset ja merkinnät

- Toivotaan että, Inva-parkkipaikat merkitään vielä selkeämmin kaupungintalon parkkipaikalla eli kolme invapaikkaa maalataan ja laitetaan selvä P-kyllä invatunnuksella paikoilleen.
- Kirjaston inva-parkkipaikat eivät riitä. Nyt on yksi invapaikka Piiparinpaaran paaden takana vielä siten, että se on pienellä kyltillä merkitty ja vasemmalla oleva paikka on edelleen ”kaikille vapaa” paikka. Ko. paikka voitaisiin määritellä myös invapaikaksi, jolloin siihen saataisiin kaksi vierekkäistä, hyvää ja lyhyellä matkalla olevaa invapaikkaa kirjasto- ja opistotalon käyttäjiä varten.
- Yhteiskoulun sisäänkäynnin yhteydessä ei ole yhtään inva-parkkipaikkaa, joten esitetään 2-3 paikkaa (sairaalan puolelle).
- Sanssin kulttuurikeskuksen sisäänkäynnin parkkipaikat Eduskunnankadun puolelta olisi merkittävä ja siihen saatava invapaikka (paikkoja), koska Prännärintien puolelta uusilta parkkipaikoilta ei pääse uuden sisäänkäynnin aulasta yläkertaan pyörätuolilla
- Punaisen tuvan parkkialuetta tulisi selkeyttää ja sinnekin saatava selvät merkinnät invapaikoista.

- Virkun invaparkit ovat liian kaukana sisäänkäynnistä, varsinkin talvella on hankaluuksia. Väestö ikääntyy ja yhä useammalla Virkun käyttäjällä on tulevaisuudessa käytössään liikkumisen apuväline, jolloin invapaikkojen ja kulkuteiden sijoittelun tulee palvella heidän tarpeitaan. Olisiko mahdollista saada yksi tai kaksi invapysäköintipaikkaa lähelle Virkun luiskaa ja sisäänuloportaikkaa.
 - Tulevan Männikön koirapuiston suunnitteluun toivotaan mukaan kutsuttavaksi myös erityisryhmien edustajia.
 - Räimiskän ulkohissin tilanne puhuttaa edelleen. Hissin toiminnassa vaikeuksia ja olisiko mahdollista saada jonkinlainen katos hissien suojaksi.
 - Pyydetään Eetu Myllyniemi seuraavaan kokoukseen keskustelemaan esteettömyysasioista.
 - Tokmannin inva-parkki on riittämätön eli ruudut liian kapeita esimerkiksi pyörätuolilla liikkuville.
 - Toivottiin perehdytystä neuvostojen (vammaisneuvosto, vanhusneuvosto ja nuorisovaltuusto) toimintaan: yhteinen ”koulutus” tai tapaaminen missä käydään läpi neuvostojen tarkoitus ja tutustuttaisiin toisiin neuvoston jäseniin, tammi-helmikuussa. Ajatuksena myös se, että mitä kaupunki meiltä toivoo.
8. Seuraavan kokousajankohdan päättäminen
Seuraava kokous pidetään ke 16.2.2022 klo 14.00 Kaupungintalolla, valtuustosalissa.
9. Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 15.10

Pöytäkirjan allekirjoitukset

Tuomas Koivuniemi
puheenjohtaja

Maarit Kaari
sihteeri

Kokouspöytäkirjan oikeaksi todistavat:

Marjut Pollari
Jäsen

Tellervo Yli-Keturi
Jäsen



**Kauhajoen kaupungin
tasa-arvo ja yhdenvertaisuus-
suunnitelma**

Kaupunginhallitus 1.11.2021 § 305

Kaupunginvaltuusto 15.11.2021 § 97

Sisällysluettelo

Johdanto	3
1. Kaupungin toiminnan peruseriaatteita	3
1.1. Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta	3
1.2. Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta	3
1.3. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta	4
2. Syrjinnän kiello	4
3. Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään kuuluvat käsitteet	4
4. Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän vastainen neuvonta	6
5. Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi	7
5.1. Yhdenvertaisuus työyhteisössä	7
5.2. Työnantajan toimenpiteet yhdenvertaisuutta loukkaavissa tilanteissa	8
5.3. Yhdenvertaisuus kaupungin palveluissa ja muussa toiminnassa	8
5.4. Palveluntuottajan toimenpiteet yhdenvertaisuutta loukkaavissa tilanteissa	9
6. Tiedotus, seuranta sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ylläpito	9

Johdanto

Kauhajoen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on kaupungin työntekijöiden ja asukkaiden moninaisuuden hyväksyminen ja huomioiminen kaikessa kaupungin toiminnassa.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on viranomaisen tai muun organisaation tekemä suunnitelma siitä, kuinka se työnantajana ja palvelun järjestäjänä omassa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellään viranomaisen yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, toimenpiteet ja tulosten seuranta.

1. Kaupungin toiminnan perusperiaatteita

Kauhajoen kaupunki toimii siten, että asiakaslähtöiset palvelut toimivat laadukkaasti ja ovat tasapuolisesti asukkaiden saatavilla. Aktiiviseen yhdenvertaisuustyöhön kuuluvat omien toimintamallien tarkastelu, henkilöstön koulutus, sekä kaikkiin syrjintäperusteisiin liittyvän neuvonnan järjestäminen ja vastuuttaminen. Syrjintäperusteisiin liittyvästä neuvonnasta ja sen järjestämisestä vastaavat esimiehet.

Kaupunki ottaa toiminnassaan huomioon yhdenvertaisuuslain tarkoituksen suunnittelussa, tiedottamisessa, voimavarojen kohdentamisessa, valvonnassa ja työkäytännöissä. Kaupunki työnantajana toimii niin, ettei työhönotossa tai henkilöstöpolitiikassa esiinny syrjintää millään lain tarkoittamalla perusteella.

Kauhajoen kaupunki edellyttää konserniohjauksessaan, että myös tytäryhteisöt ja osakkuusyhteisöt noudattavat samoja periaatteita.

1.1. Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

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

1.2. Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuul-
luiksi edistämistoimenpiteistä.

1.3. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvaltuutetulla.

2. Syrjinnän kieltö

Kauhajoen kaupunki pyrkii edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan, estämään syrjintää kaikissa muodoissaan ja puuttumaan havaittuun tai ilmoitettuun syrjintään. Tämä koskee sekä henkilöstöä että palvelujen käyttäjiä.

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

3. Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään kuuluvat käsitteet

Positiivinen erityiskohtelu

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Välitön syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Tätä säännöstä ei kuitenkaan sovelleta, kun kyse on:

- 1) julkisen vallan käytöstä tai julkisen hallintotehtävän hoidosta;
- 2) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;
- 3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta;
- 4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista;
- 5) erilaisesta kohtelusta etnisen alkuperän perusteella.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhteista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinointia koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Välillinen syrjintä

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Häirintä

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitetun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleensa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Vastatoimien kieltö

Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

4. Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän vastainen neuvonta

Pääsääntöisesti saatu asiakaspalaute pyritään käsittelemään mahdollisimman lähellä palvelun tarjoamista. Kaupungin toimialajohtajat vastaavat palveluiden toimivuudesta. Yhteystiedot löytyvät kaupungin kotisivuilta www.kauhajoki.fi tai kaupungintalon infosta puh. (06) 2413 2000.

Kaupunkilaisia neuvovia tahoja ovat muun muassa:

Kasvatus- ja opetuspalvelut (varhaiskasvatus, perusopetus ja toinen aste)

Hyvinvointipalvelut (kirjasto, kulttuuri, liikunta, nuoriso, opistot, tapahtumat)
Teknisen palvelut (mm. asuminen ja rakentaminen sekä kaupunkisuunnittelu)
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut, ympäristön suojele (Suupohjan liikelaitoskuntayhtymä, LLKY)

Ammattijärjestöt ja työsuojelu tarjoavat henkilöstölle neuvontaa ja opastusta yhdenvertaisuuden toteuttamisessa. Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut tiedottavat epäkohdista ja muutostarpeista henkilöstöhallinnolle.

Omien viiteryhmiensä kuulemiseen ja palvelujen kehittämiseen valitaan yhteistyöelimä. Näitä ovat mm. nuorisovaltuusto, romaniasiain toimikunta, vammaisneuvosto ja vanhusneuvosto, kasvatuksen ja opetuksen asiakasfoorumi.

Kaikkien edellä mainittujen yhteistyöelimien tehtävänä on muun muassa tehdä ehdotuksia kaupungin palvelujen kehittämiseksi taustayhteisöille tärkeistä kysymyksistä.

5. Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

5.1. Yhdenvertaisuus työyhteisössä

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan työpaikkakohtaiset tasa-arvoa edistävät toimenpiteet. Suunnitelma sisällytetään Kauhajoella henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Johtaminen

Johtamisessa otetaan huomioon työpaikan henkilöstön moninaisuus. Yhdenvertaisuuden edistäminen sisällytetään strategiaan tavoitteisiin ja organisaation rakenteisiin.

Rekrytointi

Kaikilla päteillä hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi. Työpaikkailmoituksissa ei saa oikeudettomasti edellyttää mitään syrjintään liittyvää asiaa (esim. tiettyä ikää, sukupuolta tai kansalaisuutta).

Perehdyttäminen

Työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaus on tehokasta ja joustavaa. Työpaikan perehdyttämisohjeiden on oltava ajan tasalla.

Henkilöstökoulutus

Henkilöstön osaamista yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksissä parannetaan järjestämällä koulutusta asiasta.

Henkilöstön palkkaus, uralla eteneminen ja tehtäväjärjestelyt

Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia. Työn vaativuuden arviointien on oltava ajan tasalla kaikilla sopimusaloilla ja niitä kehitetään. Henkilöstön uralla eteneminen

ja esim. koulutuksiin pääsyn mahdollisuudet ovat tasapuolisia kaikille. Tehtäväjärjestelyt vastaavat henkilöstön osaamista. Lähtökohtana on työtä ja työaika suunniteltaessa saavuttaa toimiva työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen osapuolten kesken, mikä osaltaan edistää toiminnan tuloksellisuutta ja henkilöstön työssä viihtymistä. Työnantaja kehittää yhdessä työntekijöiden kanssa joustavia osa-aika- ja muita työaikajärjestelmiä työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi. Työajan käytössä ja seurannassa toteutetaan tasavertaisuutta.

Opinto-, vuorottelu- ja perhepoliittiset vapaat

Henkilökunnalle annetaan mahdollisuus käyttää perhepoliittisia vapaita. Pyritään antamaan mahdollisuus osallistua tasapuolisesti sairaan lapsen, vanhuksen tai lähiomaisen hoitamiseen. Toteutetaan tasapuolisesti sovittuja periaatteita opinto-, vuorottelu-, ym. vapaisiin. Pyritään miesten osuuden lisäämiseen perhepoliittisten vapaiden käytössä ja sairaan lapsen hoidossa.

Työolot

Jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet asiallisiin työoloihin ja työvälineisiin.

Kohtelu työpaikalla

Käyttäytyminen jokaista työyhteisön jäsentä kohtaan on ystävällistä, asiallista ja kunnioittavaa. Työyhteisössä ei sallita henkilöön tai ryhmään kohdistuvaa seksuaalista tai muuta häirintää, henkistä tai fyysistä väkivaltaa.

5.2. Työnantajan toimenpiteet yhdenvertaisuutta loukkaavissa tilanteissa

Mikäli joku käyttäytyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden vastaisesti tai syylistyy häirintään, on asiaan puututtava viipymättä. Kohteeksi joutuneen henkilön tulee ottaa yhteyttä joko lähiesimieheensä, työsuojelupäällikköön tai työsuojeluvaltuutettuun.

Työyhteisöjen sisällä jokaisella työntekijällä on oikeus puuttua syrjintään ja esimiehen velvollisuus on selvittää työntekijän esittämää tai tietoon tullutta syrjintäepäilyä. Lisäksi henkilöstön edustajat toimivat työpaikoilla syrjintää kokeneiden tukena ja edunvalvojina. Syrjintään ja häirintään on puututtava, tapahtuipa sitä millä perusteella hyvänsä.

Ensisijaisesti asia pyritään hoitamaan sovittelumenettelyllä, jossa molemmilta osapuolilta pyydetään lausunnot ja toimenpide-ehdotukset asian ratkaisemiseksi. Mikäli asiaa ei saada hoidettua sovittelulla, viedään asia ratkaistavaksi toimivaltaiselle viranomaiselle.

5.3. Yhdenvertaisuus kaupungin palveluissa ja muussa toiminnassa

Kaupungin palvelut ovat yhdenvertaisia kaikille. Palveluiden käyttäjien erityistarpeet tunnistetaan, eikä palvelutilanteissa esiinny syrjintää.

Tavoitteena on, että kaupungin palvelut ovat helposti lähestyttäviä, neuvonta ja palveluohjaus helpottavat kaikkien ryhmien ohjautumista palveluiden piiriin.

Erityisryhmille suunnatut palvelut ja positiivinen erityiskohtelu parantavat asiakkaiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta. Huomioidaan asiakkaat käyttämällä tarvittaessa esim. ammattilaistulkkeja siten, että asiakkaat ja viranomaiset ymmärtävät toisiaan.

Kaikilla asiakkailla on mahdollisuus antaa palautetta saamastaan palvelusta. Asiakaspalautteisiin reagoidaan ja toimintaa kehitetään niiden pohjalta.

5.4. Palveluntuottajan toimenpiteet yhdenvertaisuutta loukkaavissa tilanteissa

Yhdenvertaisuusasioita käsitellään kaupungin työyhteisöissä. Kaupunki ottaa huomioon lain tavoitteet yhdenvertaisuuden turvaamiseksi kaikessa toiminnassaan ja palveluiden järjestämisessä.

Yhdenvertaisuutta loukkaavissa tapauksessa otetaan yhteyttä toimivaltaiseen viranomaiseen esim. kaupungin esimiehiin. Sosiaali- ja terveystieteissä otetaan yhteys LLKY:n asianomaiseen palvelualueen johtajaan, potilasasiamieheen tai sosiaaliasiamieheen.

Kaupungin eri palvelun tuottajilla tulee olla selkeä ohje yhdenvertaisuutta loukkaaviin tilanteisiin puuttumisesta. Kunkin palveluyksikön tulee myös huolehtia siitä, että saatua asiakaspalautteeseen reagoidaan välittömästi ja että toimintatapa on henkilöstölle tiedossa.

Henkilö tai ryhmä, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, voi saattaa syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten. Tällaisen asian voi edellä tarkoitetun asianomistajan suostumuksella saattaa lautakunnan käsiteltäväksi myös yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö.

6. Tiedotus, seuranta sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ylläpito

Hyvinvointijohtaja vastaa kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä/uusimisesta ja valtuusto päättää sen päivityksestä valtuustokausittain. Suunnitelma viedään tiedoksi lautakuntiin ja kaikkiin työ- ja palveluyksiköihin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteutumisen seuranta kuuluvat pääasiallisesti lautakunnille, yhteistyötoimikunnalle, henkilöstösihteerille ja työsuojelupäällikölle. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu ennen kaikkea esimiehille ja päätöksentekijöille, mutta myös kaikille työyhteisöjen työntekijöille.

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on pohjana henkilöstösuunnitelmassa sekä työ- ja palveluyksiköiden suunnitelmissa, jotka tarkistetaan ja kehittämiskohteet päivitetään vuosittain ja tarpeen mukaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laitetaan kaupungin sisäiseen verkkoon ja kaupungin kotisivuille. Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on käsiteltävä työpaikkakokouksissa ja ta-

sa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta puhutaan tarpeen mukaan myös kehityskeskusteluissa ja perehdyttämisen yhteydessä.

Tasa-arvokysymyksien toteutumista seurataan kaupungin kaikissa organisaatioissa ja toimintayksiköissä. Tasa-arvotyöstä ja tasa-arvon kehityksestä laaditaan vuosittain katsaus henkilöstökertomukseen. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta osaltaan kuvaavia tekijöitä, kuten perhepoliittisten vapaiden käyttöä, sukupuoli- ja ikärakennetta, organisaattiorakennetta, koulutusta seurataan vuosittain osana henkilöstökertomusta. Palveluiden osalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö raportoidaan toimialojen toimintakertomuksissa.



Kauhajoen kaupunki

Osallisuussuunnitelma

2021 - 2025

Sisältö

Taustaa	3
1. Kaupungin strategia.....	3
Visio 2025	3
Arvot	3
4 KOOTA – Kasvun konstit	3
2. Mitä osallisuus on?	4
3. Kunnan asukkaiden osallistumisoikeus, kuntalaki 5 luku.....	4
20 § Äänioikeus kuntavaaleissa	4
21 § Äänestys-oikeus kunnallisessa kansanäänestyksessä	5
22 § Osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet.....	5
23 § Aloiteoikeus	5
24§ Kunnallinen kansanäänestys	5
25 § Kansanäänestysaloite	6
26 § Nuorisovaltuusto	6
27 § Vanhusneuvosto	6
28 § Vammaisneuvosto	6
29 § Viestintä	7
4. Kauhajoen kaupungin osallisuussuunnitelma 2021 – 2025	8

Taustaa

Kauhajoen kaupunki tukee kaupunkilaisten osallisuutta kaupungin palveluiden kehittämisessä ja päätöksenteossa. Kaupungin asukkailla ja palvelujen käyttäjillä on lainmukainen oikeus osallistua ja vaikuttaa kaupungin toimintaan. Kaupunginvaltuusto pitää huolta monipuolisista ja vaikuttavista osallistumisen mahdollisuuksista.

1. Kaupungin strategia

KOOLLA on väliä – Kauhajoki

Visio 2025

- Tähtäämme kannattavuuteen, kasvuun ja alueen toiminnan keskipisteeksi.
- Panostamme yrittäjyyteen, työpaikkojen määrään, lapsi- ja perheystävällisyyteen, koulutukseen sekä asukkaiden hyvinvointiin.
- Kaupunkimme on vuonna 2025 eteläisen Etelä-Pohjanmaan elinvoimainen Keskus isolla KOOLLA.

Arvot

- **Positiivisuus** – Otamme iloisen ja reippaan asenteen aseeksemme. Pidämme pilkkeen silmäkulmassa ja mielialamme myönteisenä.
- **Yhteistyö** – Me-henkemme ja yhteistyötautomme tekee meistä halutun kumppanin, jonka kanssa verkostoitua olipa kysymys sitten sisäisestä tai ulkoisesta toiminnasta.
- **Yrittäjyys** – Yrittäjämäinen asenne, meininki ja kehittämisenhalu kuvastaa kaupunkimme toimijoita. Teemme jokaisessa roolissa ekologisesti kestäviä ja järkeviä päätöksiä, jotka kantavat taloudellisesti ja sosiaalisesti.

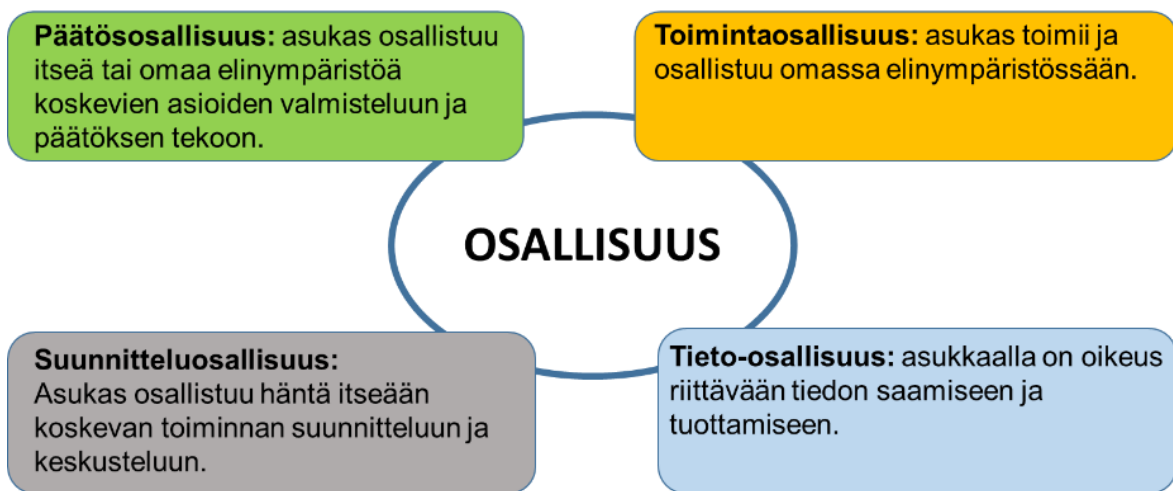
4 KOOTA – Kasvun konstit

- **Kohdaten** – Kaupunki toimii kuntalaisten kohtaamisten alustana, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen on tärkein tehtävämme
- **Kehuen** – Markkinoinnin ja viestinnän avulla tuomme paikkakuntaamme tunnetuksi
- **Kekseliäästi** – Ideointi, kokeilut ja kehittäminen ovat toimintatapamme
- **Kannattavasti** – Kaupungin talouden saattaminen tasapainoon on ykkösprioriteettimme

2. Mitä osallisuus on?

Osallisuus on tunne kuulumisesta, mukana olemisesta ja yhdessä tekemisestä. Henkilöllä on tunne siitä, että hän on osa jotakin - jotakin yhteisöä tai ympäröivää yhteiskuntaan, johon hän haluaa sitoutua, ottaa omalta osaltaan vastuuta ja vaikuttaa.

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. Viranomaisten ja päättäjien tulee osata hyödyntää tätä tietoa. Kaikilta osa-puolilta vaaditaan kykyä ja tahtoa vastaanottaa muiden ajatuksia.



Lähde: Kuntaliitto

3. Kunnan asukkaiden osallistumisoikeus, kuntalaki 5 luku

20 § Äänioikeus kuntavaaleissa

Äänioikeus kunnassa toimitettavissa kuntavaaleissa on Suomen taikka muun Euroopan unionin jäsenvaltion, Islannin tai Norjan kansalaisella, joka viimeistään vaalipäivänä täyttää 18 vuotta ja jonka kotikuntalaissa tarkoitettu kotikunta kyseinen kunta on väestötietojärjestelmässä olevien tietojen mukaan 51. päivänä ennen vaalipäivää päivän päättyessä. Äänioikeus kuntavaaleissa on myös muulla edellä säädetty edellytykset täyttävällä ulkomaalaisella, jos hänellä mainittuna ajankohtana on ollut kotikunta Suomessa kahden vuoden ajan.

Äänioikeus kuntavaaleissa on lisäksi Euroopan unionin tai Suomessa toimivan kansainvälisen järjestön palveluksessa olevalla ja tällaisen henkilön perheenjäsenellä, joka viimeistään vaalipäivänä täyttää 18 vuotta, ja jolla on asuinpaikka kyseisessä kunnassa väestötietojärjestelmässä olevien tietojen mukaan 51. päivänä ennen vaalipäivää päivän päättyessä, jos:

- 1) hänen tietonsa on hänen pyynnöstään talletettu väestötietojärjestelmään väestötietojärjestelmästä ja Väestörekisterikeskuksen varmennepalveluista annetussa laissa säädettyllä tavalla;

2) hän on kirjallisesti ilmoittanut maistraatille viimeistään 52. päivänä ennen vaalipäivää ennen kello 16:ta haluavansa käyttää äänioikeuttaan kuntavaaleissa tai ei ole kirjallisesti peruuttanut aikaisempaa ilmoitustaan.

21 § Äänestys-oikeus kunnallisessa kansanäänestyksessä

Äänestys-oikeuteen kunnassa toimitettavassa kansanäänestyksessä sovelletaan, mitä 20 §:ssä säädetään äänioikeudesta kuntavaaleissa.

Äänestys-oikeus kunnan osa-aluetta koskevassa kansanäänestyksessä on vain henkilöllä, jonka asuinpaikka on kyseisellä kunnan osa-alueella.

22 § Osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet

Kunnan asukkailla ja palvelujen käyttäjillä on oikeus osallistua ja vaikuttaa kunnan toimintaan. Valtuuston on pidettävä huolta monipuolisista ja vaikuttavista osallistumisen mahdollisuuksista.

Osallistumista ja vaikuttamista voidaan edistää erityisesti:

- järjestämällä keskustelu- ja kuulemistilaisuuksia sekä kuntalaisraateja;
- selvittämällä asukkaiden mielipiteitä ennen päätöksentekoa;
- valitsemalla palvelujen käyttäjien edustajia kunnan toimielimiin;
- järjestämällä mahdollisuuksia osallistua kunnan talouden suunnitteluun;
- suunnittelemalla ja kehittämällä palveluja yhdessä palvelujen käyttäjien kanssa;
- tukemalla asukkaiden, järjestöjen ja muiden yhteisöjen oma-aloitteista asioiden suunnittelua ja valmistelua.

23 § Aloiteoikeus

Kunnan asukkaalla sekä kunnassa toimivalla yhteisöllä ja säätiöllä on oikeus tehdä aloitteita kunnan toimintaa koskevissa asioissa. Aloitteen tekijälle on ilmoitettava aloitteen johdosta suoritettujen toimenpiteet.

Jos 1 momentissa tarkoitettun aloitteen tekijöinä on vähintään kaksi prosenttia kunnan asukkaista, asia on otettava käsiteltäväksi kuuden kuukauden kuluessa asian vireille tulosta.

Lisäksi palvelun käyttäjällä on oikeus tehdä aloitteita kyseistä kunnan palvelua koskevassa asiassa. Valtuuston tietoon on saatettava vähintään kerran vuodessa sen toimivaltaan kuuluvissa asioissa tehdyt aloitteet ja niiden johdosta suoritettujen toimenpiteet.

24 § Kunnallinen kansanäänestys

Valtuusto voi päättää, että kunnalle kuuluvasta asiasta toimitetaan kansanäänestys. Valtuuston päätökseen, jolla on päätetty toimittaa kansanäänestys, ei saa hakea muutosta valittamalla. Kansanäänestys on neuvoa-antava.

Kansanäänestys voidaan toimittaa koko kuntaa tai jotakin kunnan osa-aluetta koskevana. Kunnan osa-alueena on tällöin yksi tai useampi vaalilaissa tarkoitettu äänestysalue. Kaikilla äänestys-oikeutetuilla on yhtäläinen äänestys-oikeus. Äänestys on salainen. Kansanäänestyksen toimittamisesta

säädetään lisäksi neuvoa-antavissa kunnallisissa kansanäänestyksissä noudatettavasta menettelystä annetussa laissa (656/1990).

25 § Kansanäänestysaloite

Kansanäänestysaloitteen voi tehdä vähintään neljä prosenttia 15 vuotta täyttäneistä kunnan asukkaista. Valtuuston on viipymättä päätettävä, toimitetaanko aloitteessa tarkoitettu kansanäänestys.

26 § Nuorisovaltuusto

Nuorten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien varmistamiseksi kunnanhallituksen on asetettava nuorisovaltuusto tai vastaava nuorten vaikuttajaryhmä (*nuorisovaltuusto*) ja huolehdittava sen toimintaedellytyksistä. Nuorisovaltuusto voi olla useamman kunnan yhteinen.

Nuorisovaltuustolle on annettava mahdollisuus vaikuttaa kunnan eri toimialojen toiminnan suunnitteluun, valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan asioissa, joilla on merkitystä kunnan asukkaiden hyvinvointiin, terveyteen, opiskeluun, elinympäristöön, asumiseen tai liikkumiseen sekä muissakin asioissa, joiden nuorisovaltuusto arvioi olevan lasten ja nuorten kannalta merkittäviä. Nuorisovaltuusto tulee ottaa mukaan lasten ja nuorten osallistumisen ja kuulemisen kehittämiseen kunnassa.

Lasten ja nuorten osallistumisesta ja kuulemisesta säädetään nuorisolain (72/2006) 8 §:ssä.

27 § Vanhusneuvosto

Ikääntyneen väestön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien varmistamiseksi kunnanhallituksen on asetettava vanhusneuvosto ja huolehdittava sen toimintaedellytyksistä. Vanhusneuvosto voi olla useamman kunnan yhteinen.

Vanhusneuvostolle on annettava mahdollisuus vaikuttaa kunnan eri toimialojen toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja seurantaan asioissa, joilla on merkitystä ikääntyneen väestön hyvinvointiin, terveyden, osallisuuden, elinympäristön, asumisen, liikkumisen tai päivittäisistä toiminnoista suoriutumisen taikka heidän tarvitsemiensa palvelujen kannalta.

28 § Vammaisneuvosto

Vammaisten henkilöiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien varmistamiseksi kunnanhallituksen on asetettava vammaisneuvosto. Vammaisneuvosto voi olla useamman kunnan yhteinen. Vammaisilla henkilöillä sekä heidän omaisillaan ja järjestöillään tulee olla vammaisneuvostossa riittävä edustus. Kunnanhallituksen on huolehdittava vammaisneuvoston toimintaedellytyksistä.

Vammaisneuvostolle on annettava mahdollisuus vaikuttaa kunnan eri toimialojen toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja seurantaan asioissa, joilla on merkitystä vammaisten henkilöiden hyvinvoinnin, terveyden, osallisuuden, elinympäristön, asumisen, liikkumisen tai päivittäisistä toiminnoista suoriutumisen taikka heidän tarvitsemiensa palvelujen kannalta.

29 § Viestintä

Kunnan toiminnasta on tiedotettava asukkaille, palvelujen käyttäjille, järjestöille ja muille yhteisöille. Kunnan tulee antaa riittävästi tietoja kunnan järjestämistä palveluista, taloudesta, kunnassa valmistelussa olevista asioista, niitä koskevista suunnitelmista, asioiden käsittelystä, tehdyistä päätöksistä ja päätösten vaikutuksista. Kunnan on tiedotettava, millä tavoin päätösten valmisteluun voi osallistua ja vaikuttaa.

Kunnan on huolehdittava, että toimielinten käsittelyyn tulevien asioiden valmistelusta annetaan esityslistan valmistuttua yleisen tiedonsaannin kannalta tarpeellisia tietoja yleisessä tietoverkossa. Kunnan on verkkoviestinnässään huolehdittava, että salassa pidettäviä tietoja ei viedä yleiseen tietoverkkoon ja että yksityisyyden suoja henkilötietojen käsittelyssä toteutuu.

Viestinnässä on käytettävä selkeää ja ymmärrettävää kieltä ja otettava huomioon kunnan eri asukasryhmien tarpeet.

4. Kauhajoen kaupungin osallisuussuunnitelma 2021 – 2025

Tavoitteet kaikki ikäryhmät	Keinot	Mittarit
Äänestämisaktiivisuus lisääntyy	Lisätään tiedotusta äänestysmahdollisuuksista, -paikoista ja -ajoista	Äänestysaktiivisuuden muutos
Kaupungin sisäinen viestintä, viestintäohje	Kaupungin toimialat viestivät sisäisesti ajantasaisesti asiavalmistelusta ja päätöksenteosta	Laadittu viestintäohje ja sen päivittäminen säännöllisesti
Kaupungin ulkoinen viestintä, viestintäohje	Kaupunki viestii ajantasaisesti asiavalmistelusta ja päätöksenteosta eri informaatiokanavissa: paperilehdet nettisivut julkaisut	Laadittu viestintäohje ja sen päivittäminen säännöllisesti Julkaisujen määrä Asiakaspalautteet viestinnästä
Kaupungin toiminnan vuosikello	Kaupungin kotisivuille kerätään vuosikello, josta julkaistaan ajantasaisia nostoja eri informaatiokanavissa	Vuosikellon laadullinen toimivuus, saadut asiakaspalautteet
Kaupungin palvelukartta	Kartalta löytyvät sekä kaupungin, kolmannen sektorin että yksityisten palveluntuottajien palvelut	Kartan laadullinen toimivuus, saadut asiakaspalautteet
Koulutus	Asukkaille tarjotaan koulutusta osallisuudesta	Järjestettyjen tilaisuuksien määrä
Monikulttuurisuuden huomioiminen	Romaniasiaintoimikunta toimii kaikkien vähemmistöryhmien vaikuttajatoimielimenä	Toimikunnan kokousten määrä ja tehdyt aloitteet
Vaikuttajatoimielinten yhteistyön lisääminen	Kutsutaan toimielimet yhteisiin suunnittelu- ja keskustelutilaisuuksiin	Tilaisuuksien määrä
Perehdytysmateriaalin laadinta ja jalkauttaminen	Materiaalissa avataan vaikuttajaryhmän roolia, jäsenten roolia ja käytännön toimintaa	Valmiiden materiaalien määrä ja laadun arviointi
Asukasfooromit	Fooromit ovat avoimia info ja keskustelutilaisuuksia, joissa tuodaan esille valmistelussa olevia asioita ennen päätöksentekoa	Järjestettyjen tilaisuuksien määrä
Säännölliset turvallisuuskävelyt	Kävelyt toteutetaan asukastajamien osalta säännöllisesti	Toteutetut kävelyt
Mahdollisuus vaikuttaa kaavoitukseen ja maankäyttöön	Järjestetään tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia asiavalmistelusta ja päätöksenteosta Tiedotetaan aktiivisesti lausuntomahdollisuudesta varhaisessa suunnitteluvaiheessa	Toteutuneet tilaisuudet Toteutuneet lausunnot

Tavoitteet; lapset	Keinot	Mittarit
Lapset osallistuvat omien päivätoimintojensa kehittämiseen esim. tilat, tarvikkeet ja tavarat ja tekeminen	Varhaiskasvatuksen ja koulujen kyselyt Lava (lapsivaikutusten arvioinnin käyttö suunnittelussa) Osallistava budjetointi Ideat ilmoille-kampanjat	Kyselyjen määrä Toteutuneet Lavat Toteutuneet budjetointipäätökset Toteutuneet kampanjat
Lapset osallistuvat kaupungin asioiden valmisteluun ja päätöksentekoon	Lapsiparlamentti	Toteutuneet kokoukset
Lasten harrastustoiminnan järjestäjien ja kaupungin yhteistyö kehittyy	Järjestetään yhteisiä suunnittelu- ja keskustelutilaisuuksia 2 krt/v	Toteutuneet tilaisuudet
Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen ja seuranta	Valtakunnallinen kouluterveyskysely Sote-palveluiden raportointi vuosittain Järjestetään koulutusta kaupungin työntekijöille ja yhteistyökumppaneille lasten hyvinvoinnin ja terveyden tukemiseen	Toteutuneet raportoinnit Toteutuneet raportoinnit Järjestetyt koulutukset Osallistuneet toimijat

Tavoitteet; nuoret	Keinot	Mittarit
Nuoret osallistuvat omien koulupäiviensä suunnitteluun esim. tilat, toiminta, opetusjärjestelyt, tukitoimet	Oppilaskuntatoiminta	Oppilaskunnan toimintakertomus
Nuoret osallistuvat kaupungin asioiden valmisteluun ja päätöksentekoon	Nuorisovaltuusto Osallistava budjetointi Ideat ilmoille-kampanjat	Nuorisovaltuuston toimintakertomus, tehdyt aloitteet ja lausunnot Lautakuntien kokouksiin osallistuminen Toteutuneet budjetointipäätökset Toteutuneet kampanjat
Nuorten harrastustoiminnan järjestäjien ja kaupungin yhteistyö kehittyy	Järjestetään yhteisiä suunnitelu- ja keskustelutilaisuuksia 2 krt/v	Toteutuneet tilaisuudet
Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen ja seuranta	Valtakunnallinen kouluterveyskysely Sote-palveluiden raportointi vuosittain Järjestetään koulutusta kaupungin työntekijöille ja yhteistyökumppaneille nuorten hyvinvoinnin ja terveyden tukemiseen	Toteutuneet raportoinnit Toteutuneet raportoinnit Järjestetyt koulutukset Osallistuneet toimijat

Tavoitteet; aikuiset työikäiset	Keinot	Mittarit
Asukkaiden vaikutusmahdollisuudet palveluiden järjestämiseen	Eri toimialojen asukasraadit asiavalmistelun tukena Nettikyselyt Asiakaspalautteet ja niihin reagointi Ideat ilmoille-kampanjat	Toteutuneet raadit Toteutuneet kyselyt Toteutuneet palautteet Toteutuneet kampanjat
Perheiden vaikutusmahdollisuudet perhepalveluiden järjestämiseen	Varhaiskasvatuksen asiakasraati	Toteutuneet kokoukset Tehdyt aloitteet
Aikuisten harrastustoiminnan järjestäjien ja kaupungin yhteistyö	Järjestetään yhteisiä suunnitelu- ja keskustelutilaisuuksia 2 krt/v	Toteutuneet tilaisuudet
Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen ja seuranta	Valtakunnalliset seurantakartotukset Järjestetään koulutusta kaupungin työntekijöille ja yhteistyökumppaneille aikuisten hyvinvoinnin ja terveyden tukemiseen	Hyvinvointikertomuksen mittarit Järjestetyt koulutukset Osallistuneet toimijat

Tavoitteet; ikääntyvä väestö	Keinot	Mittarit
Ikääntyvien asukkaiden vaikutusmahdollisuudet palveluiden järjestämiseen ja elinoloihin	Vanhusneuvosto Eri toimialojen asukasraadit asiavalmistelun tukena Asiakaspalautteet ja niihin reagointi Osallistava budjetointi ja Ideat ilmoille-kampanjat	Vanhusneuvoston toimintaker- tomus, tehdyt aloitteet ja lau- sunnot Toteutuneet raadit Toteutuneet palautteet Toteutuneet kampanjat
Kehitetään ja tarjotaan ikäjoh- tamisen ja osallisuuden koulu- tuksia yhteistyökumppaneille	Kansalaisopisto tarjoaa koulu- tuksia säännöllisesti	Toteutuneet koulutukset
Hyvinvoinnin ja terveyden edis- täminen ja seuranta	Valtakunnalliset seurantakartoi- tukset Järjestetään koulutusta kaupun- gin työntekijöille ja yhteistyö- kumppaneille ikäihmisten hy- vinvoinnin ja terveyden tukemi- seen	Hyvinvointikertomuksen mitta- rit Järjestetyt koulutukset Osallistuneet toimijat
Haetaan hankerahoitusta kan- salaistoiminnan kehittämiseen omaishoitajien osallisuuden tu- eksi	Valtion hankerahoitusten haku yhdessä omaishoitajien kanssa	Saadut hankerahoitukset