



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

Kaupunginhallitus 13.6.2016 § 138

Kaupunginvaltuusto 27.6.2016 § 26

Sisällysluettelo

1.	Johdanto.....	3
1.1.	Yhdenvertaisuus	3
1.2.	Syrjinnän kieltö.....	3
2.	Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään kuuluvat käsitteet	4
3.	Kaupungin toiminnan peruseriaatteita	6
4.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden nykytila	7
5.	Syrjinnän vastainen neuvonta.....	8
6.	Syrjintään puuttuminen	9
7.	Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi	9
7.1.	Yhdenvertaisuus työyhteisössä.....	9
7.1.1.	Johtaminen.....	9
7.1.2.	Rekrytointi	9
7.1.3.	Perehdyttäminen	10
7.1.4.	Henkilöstökoulutus	10
7.1.5.	Henkilöstön palkkaus, uralla eteneminen ja tehtäväjärjestelyt	10
7.2.	Yhdenvertaisuus palveluissa ja muussa toiminnassa.....	10
7.2.1.	Palvelustrategian kehittäminen.....	10
7.2.2.	Asiakaspalvelu	10
7.2.3.	Neuvonta ja palveluohjaus	10
7.2.4.	Tulkki- ja omankielinen palvelu.....	10
7.2.5.	Eriyispaalvelut	10
7.2.6.	Asiakaspalaute	10
7.2.7.	Yhteistyö eri väestöryhmien kanssa	10
8.	Tasa-arvo	11
9.	Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä	11
9.1.	Tasa-arvo työhönotossa	12
9.2.	Samapalkkaisuus	12
9.3.	Työaika.....	12
9.4.	Ura- ja ammattitaidon kehittämismahdollisuudet	12
9.5.	Opinto-, vuorottelu- ja perhepoliittiset vapaat	12
9.6.	Työolot	12
9.7.	Kohtelu työpaikalla	12
9.8.	Työnantajan toimenpiteet tasa-arvoa loukkaavissa tilanteissa.....	13
10.	Palkkakartoitus	13
11.	Sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy	14
12.	Tiedotus, seuranta sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ylläpito	14

1. Johdanto

1.1. Yhdenvertaisuus

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

Yhdenvertaisuussuunnitelma on viranomaisen tai muun organisaation tekemä suunnitelma siitä, kuinka se työnantajana ja omassa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Viranomaisilla on yhdenvertaisuuslakiin perustuen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Viranomaisten tulee omassa toiminnassaan ottaa lain tarkoitus huomioon suunnittelussa, tiedottamisessa, voimavarojen kohdentamisessa, valvonnassa, työkäytäntöjä kehitettäessä sekä soveltamisohjeita laadittaessa ja uudistettaessa. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehtävän työn tulee olla johdonmukaista ja pitkäjänteistä.

1.2. Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä yhdenvertaisuuslaissa (2014/8 § 1. mom.) säädetyillä perusteilla:

- Ikä: Ikäsyrjinnän kieltö suojaa kaikenikäisiä
- Alkuperä: Alkuperällä tarkoitetaan sekä etnistä ja kansallista että yhteiskunnallista alkuperää ja se pitää sisällään myös rodun ja ihonvärin.
- Kansalaisuus
- Kieli: Kielellä viitataan kansalliskieliin ja muihin kieliin kuten viittomakieliin sekä esimerkiksi murteisiin.
- Uskonto ja vakaumus: Uskonnon ja vakaumuksen välinen ero ei käytännössä aina ole selvä, vakaumuksen katsotaan liittyvän enemmänkin elämäntavoihin kuin uskontoon.
- Mielipide
- Poliittinen toiminta
- Ammattiyhdistystoiminta: Suojaa käytännössä etenkin ammattiyhdistysaktiiveja.
- Perhesuhteet: Perhesuhteilla laissa tarkoitetaan erityisesti sitä, onko henkilö naimisissa, naimaton, avoliitossa, rekisteröidyssä parisuhteessa, eronnut tai leski. Perhesuhteilla ei viitata perheenhuoltovelvollisuuteen, josta syrjintäperusteena on säädetty tasa-arvolaissa.
- Terveystila: Terveystilalla viitataan sekä fyysiseen että psyykkiseen terveydentilaan ja se kattaa sekä akuutit että krooniset sairaudet.
- Vammaisuus: Vammaisuudella on paljon yhteistä terveydentilan kanssa. Esimerkiksi kroonisesta sairastumisesta voi seurata vammautuminen. Vammaisuudelle ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää. Yleensä kyse on pitkäaikaisesta vammasta, joka saattaa estää henkilön täysimääräisen osallistumisen yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vamma voi olla syntyperäistä tai johtua esim. tapaturmasta tai onnettomuudesta. Vammaisuuden ja terveydentilan rajalla on merkitystä, sillä vammaisia henkilöitä koskee lain 15 §:ssä oleva velvoite kohdautua mukautuksiin.
- Seksuaalinen suuntautuminen: Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan sitä, onko henkilö hetero-, homo- vai biseksuaalinen. Seksuaalivähemmistöistä on erotettava sukupuolivähemmistöt, kuten transsukupuoliset ja transvestiitit, joita koskeva syrjintäperuste on tasa-arvolaissa.

- Muu henkilöön liittyvän syy: Muita henkilöön liittyviä syyt rinnastetaan nimenomaisesti mainittuihin muihin syihin. Tällaisia syitä voivat olla yhteiskunnallinen asema, varallisuus, asuinpaikka ja yhdistystoimintaan osallistuminen.
- Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen: Uudessa laissa syrjintäkieltoa selkeytetään säätämällä laissa nimenomaisesti siitä, että se pitää sisällään myös oletamaan perustuvan syrjinnän ja läheissyrjinnän.
- Läheissyrjintä: Syrjintä kohdistuu johonkuhun toiseen. Esimerkiksi henkilön asettaminen epäedulliseen asemaan siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen. Tällaisia ovat esimerkiksi perheenjäsenet ja sukulaiset sekä läheiset työtoverit ja ystävät.
- Olettamaan perustuva syrjintä: Tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautuneisuudesta.
- Vastatoimien kieltä, mikä tarkoittaa, että työntekijää tai viranhaltijaa ei saa syrjiä mitenkään sen vuoksi, että hän on vedonnut lain takaamiin oikeuksiinsa.
- Kohtuullisten mukautusten epääminen katsotaan syrjinnäksi.

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

Huomioitavaa on, että syrjintään voi syyllistyä vaikka ei olisi tarkoitus toimia syrjivästi.

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

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellään viranomaisen yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tulosten seuranta.

2. Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään kuuluvat käsitteet

Syrjintä

Syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain 8§ mukaan sitä, että yksilöä tai kokonaista ryhmää kohdellaan eriarvoisesti jonkin heidän piirteensä vuoksi.

Syrjinnän käsite kattaa välittömän ja välillisen syrjinnän ja häirinnän. Laissa kielletään myös ohje tai käsky syrjiä. Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi.

Välitön syrjintä

Välitön syrjintä tarkoittaa sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (esim. ulkomaalaiselle maksetaan pienempää palkkaa kuin suomalaiselle samasta työstä).

Välillinen syrjintä

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että 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 (esim. työhönotossa edellytetään täydellistä suomenkielen taitoa tai varusmiespalveluksen suorittamista, vaikka ne eivät ole työn tekemisen kannalta välttämättömiä).

Etninen syrjintä

Etninen syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn etniseen tai kansalliseen ryhmään. Etnistä syrjintää voi olla myös erilaiseen asemaan asettaminen henkilön uskonnon, ihonvärin tai kansalaisuuden perusteella.

Häirintä

Häirinnällä tarkoitetaan työntekijän tai viranhaltijan ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn. Kyse voi olla esimerkiksi vitseistä, puheista, nimitelystä, sähköpostiviesteistä, ilmeistä, eleistä tai epäasiallisen materiaalin esille laittamisesta taikka muunlaisesta viestinnästä, jos sillä luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Häirintä voi ilmetä kiusaamisena, jossa työntekijää kohtaan käyttäydytään nöyryyttävästi, alentavasti tai uhkaavasti.

Työnantaja syyllistyy syrjintään myös, jos hän saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Muodollinen yhdenvertaisuus

Perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samantapaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Hallintolain (6 §) mukaan viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Myös työsopimuslaki (2 luvun 2 §) velvoittaa työnantajia kohtelevaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Samantapainen kohtelu ei aina kuitenkaan takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Viranomaisilla on perustuslakiin ja yhdenvertaisuuslakiin perustuva velvollisuus edistää ihmisten yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuslain 4 § mukaan viranomaisten tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Positiivinen erityiskohtelu

Tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esimerkiksi vanhukset, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi.

Yhdenvertaisuuslain 7 § mukaan positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhteista. Suppeassa oikeudellisessa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan määräaikaiseksi suunniteltuja rekrytointiin, uralla eteneeseen ja oppilasvalintoihin liittyviä toimenpiteitä, joilla lisätään aliedustettujen ryhmien osuutta työpaikoilla, eri henkilöstöryhmissä ja oppilaitoksissa. Ennakkoon suunnitellut painotukset vaikuttavat tilanteissa joissa kahta muodollisesti yhtä pätevää hakijaa verrataan keskenään aliedustettua ryhmää edustavan hakijan hyväksi.

Laajemmassa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla tuetaan eri ryhmien tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja osallistumismahdollisuuksia.

sia eri elämänalueilla. Romanilasten koulukäyntiä tukevat erityisjärjestelyt (koulunkäyntiavustaja) sekä tulkkauksen ja erikielisten tiedotusmateriaalien käyttö huonosti suomea puhuvien henkilöiden kanssa asioidessa ovat esimerkkejä tällaisista toimenpiteistä. Tässä tapauksessa voidaan myös puhua palveluiden kehittämisestä asiakaslähtöisesti.

Kohtuullinen mukauttaminen

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden työhön tai koulutukseen pääsyn, työssä selviämisen ja työuralla etenemisen turvaamiseksi. Vammaisten henkilöiden työntekoa helpottavat apuvälineet kuten induktiosilmukka, ruudunluokehjelmat jne. ovat esimerkkejä kohtuullisista mukautuksista.

Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta rasitetta esimerkiksi työnantajalle tai koulutuksen järjestäjälle, ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Kohtuullisilla mukautuksilla edistetään vammaisten henkilöiden työllistymistä, työssä selviytymistä ja työn säilyttämistä, koulutusta ja elinikäistä oppimista.

3. Kaupungin toiminnan peruseriaatteita

Kauhajoen kaupunki toimii siten, että asiakaslähtöiset palvelut toimivat laadukkaasti ja ovat tasapuolisesti kuntalaisten saatavilla. Aktiiviseen yhdenvertaisuustyöhön kuuluvat omien toimintamallien kriittinen tarkastelu, henkilöstön koulutus, sekä kaikkiin syrjintäperusteisiin liittyvän neuvonnan järjestäminen ja vastuuttaminen. Syrjintäperusteisiin liittyvästä neuvonnasta ja 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. Syrjinnän torjumiseksi henkilöstölle järjestetään tarvittaessa koulutusta.

Kaupungin palvelujen tulee olla kaikkien kuntalaisten saavutettavissa. Esimerkiksi sähköisen asioinnin lisääntyessä on huolehdittava siitä, että myös niille, jotka eivät käytä sähköisiä palveluja, taataan palvelut yhdenvertaisesti.

Kaupunki ottaa huomioon maahanmuuttajien erityisaseman niin, että heillä on mahdollisuus muita perusteellisempaan opastukseen ja opetukseen koskien kaupungin tarjoamia palvelua. Käytännössä tämä tarkoittaa tehostettua opastusta palveluista omalla kielellä mahdollisuuksien mukaan. Hyödynnetään SEK:n tarjoamaa asiantuntija-apua.

Kansainvälisyyskeskus INKA on toiminut Suupohjassa vuodesta 2008 alkaen. Hankkeita on hallinnoinut Suupohjan elinkeinotoimen kuntayhtymä.

Inkan pääasiallinen toiminta on Suupohjan alueella asuvien maahanmuuttajien ohjaus ja neuvonta. Asiakkaat ovat työperäisiä maahanmuuttajia, perheen takia alueelle

muuttaneita (myös suomalaisten ulkomaalaistaustaiset puoliset) ja ulkomaalaiset opiskelijat.

Ohjauksessa ja neuvonnassa käsitellään kaikkia eri elämän osa-alueiden kysymyksiä. Pääpaino on perheen kokonaisvaltaisessa kotouttamisessa. Maahanmuuttajien tilanteet kartoitetaan ja tarvittaessa heidät ohjataan eteenpäin. Mahdollisuuksien mukaan pyritään toimimaan niin, että asiakas voi käyttää omaa äidinkieltään. INKA myös välittää tietoa tulkkien käytöstä eri toimijoille. Tarvittaessa puuttuu epäkohtiin ja ohjaa asiakkaita eteenpäin tarvittavien palveluiden pariin.

INKA:lla on toiminnassaan laaja yhteistyöverkosto. Inka auttaa ja valmentaa monikulttuuristen työyhteisöjen kohtaamisissa haasteissa.

Kansainvälisyyskeskus INKA tarjoamien palveluiden ja toimintojen kautta työperäinen maahanmuutto on vakiinnuttanut asemaansa ja monikulttuurisuudesta on tulossa jatkuvaisempää. Toiminta ehkäisee syrjäytymistä, se kannustaa eteenpäin ja puuttuu epäkohtiin.

Vammaisten erityisasema huomioidaan tehostetuilla toimilla palvelujen saavuttamiseksi (esim. esteetön liikkuvuus ja tiedonsaanti) ja entistä paremmilla osallistumismahdollisuuksilla. Vammaisten työllistymistä ja kouluttautumista on tuettava siten, että he voivat suoriutua työtehtävistä ja opinnoista kohtuullisten järjestelyjen avulla.

4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden nykytila

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin Kauhajoen kaupungin henkilöstölle ajalla 7-24.3.2016. Vastausprosentti oli nyt 40,64 %, kun se vuoden 2013 kyselyssä oli 31,73 %. Suurin ikäryhmä vastaajista oli 45 – 54 vuotta, kun vuoden 2013 kyselyssä suurin ikäryhmä vastaajista oli 55 v. tai vanhempia.

Kyselyssä kysyttiin asteikolla 5 – 1 naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, erikäisten yhdenvertaisuudesta, erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevien ja vähemmistöjen kohtelusta työpaikalla. Näiden kysymysten vastaukset olivat keskiarvon yläpuolella 3,86 – 3,97. Vuoden 2013 kyselyn keskiarvot olivat 3,68 – 3,88. Keskiarvot ovat hieman nousseet edelliseen kyselyyn verrattuna.

Työn ja elämänalueiden yhteensovittamisessa työkiireet olivat työyhteisössä suurin ongelman aiheuttaja, samoin kuin edellisessä kyselyssä.

Eniten syrjintää oli tapahtunut työtoverin, ja toiseksi eniten esimiehen taholta. Vuoden 2013 kyselyssä vastaus oli sama.

Seksuaalisen häirinnän osalta muutama henkilö on havainnut sitä tai joutunut kohteeksi. Eniten seksuaalinen häirintä on ollut luonteeltaan kaksimielisyyksien tai härskeyksien puhumista. Seksuaalista häirintää on eniten tapahtunut työkaverin taholta. Vuoden 2013 kyselyssä vastaus oli sama.

Epäasiallista kielenkäyttöä on havaittu ja koettu, ja suurin syy siihen ovat henkilökohdaiset ominaisuudet. Vuoden 2013 kyselyssä vastaus oli sama.

Kyselyn perusteella koettiin tarpeelliseksi kehittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta. Avoin tiedottaminen ja toiminnan läpinäkyvyys luo yhdenvertaisuutta henkilöstön keskuudessa.

Kysymykseen, kuinka usein olet viimeisen vuoden aikana kohdannut vaikeuksia oman työsi ja seuraavien elämänalueiden yhteensovittamisessa vastattiin seuraavasti:

Vuosi 2013

Vastaajien määrä: 149

1=Ei koske minua, 2=En koskaan, 3=kerran tai pari vuodessa, 4=kerran tai pari kuukaudessa, 5=kerran tai pari viikossa, 6=päivittäin

	1	2	3	4	5	6	Yhteensä
Lastenhoito, vanhempana oleminen	72	27	19	22	7	1	148
Parisuhde	21	59	42	18	9	0	149
Omaiset	15	79	39	12	4	0	149
Ystävät	10	89	33	12	4	1	149
Opiskelu	50	60	26	10	2	1	149
Harrastukset	9	62	44	20	12	1	148
Sivutyö	102	32	8	4	3	0	149
Yhteensä	279	408	211	98	41	4	1041

Vuosi 2016

1=Ei koske minua, 2=En koskaan, 3=kerran tai pari vuodessa, 4=kerran tai pari kuukaudessa, 5=kerran tai pari viikossa, 6=päivittäin

Vastaajien määrä: 202

	1	2	3	4	5	6	Yhteensä
Lastenhoito, vanhempana oleminen	95	42	28	24	12	1	202
Parisuhde	33	99	38	23	8	1	202
Omaiset	16	110	45	22	8	1	202
Ystävät	13	136	38	11	4	0	202
Opiskelu	68	89	24	12	4	4	201
Harrastukset	11	94	53	29	9	4	200
Sivutyö	128	50	15	5	3	1	202
Yhteensä	364	620	241	126	48	12	1411

5. Syrjinnän vastainen neuvonta

Kuntalaisen neuvominen häntä koskevassa asiassa on jokaisen kaupungin työntekijän tehtävä. Pääsääntöisesti saatu asiakaspalaute pyritään käsittelemään mahdollisimman lähellä palvelun tarjoamista.

Kaupunkilaisia neuvovia tahoja ovat muun muassa:

Vammaispalvelut

Ikäihmiset

Ikäihmisten palveluita hoitaa LLKY

Ammattijärjestöt

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

Neuvostot ja muut yhteistyöelimet

Omien viiteryhmiensä kuulemiseen ja palvelujen kehittämiseen valitaan yhteistyöelimiä. Näitä ovat mm. Romaniasiaian toimikunta, Vammaisneuvosto ja Vanhusneuvosto.

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

6. Syrjintään puuttuminen

Yhdenvertaisuusasioita käsitellään kaupungin työyhteisöissä. Kaupunki ottaa huomioon laintavoitteet yhdenvertaisuuden turvaamiseksi kaikessa toiminnassaan.

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

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 tasavertaisesti, tapahtuipa sitä millä perusteella hyvänsä.

Kaupungin eri palvelun tuottajilla tulee olla selkeä ohje syrjintään puuttumisesta. Kunkin palveluyksikön tulee myös huolehtia siitä, että syrjintään työpaikoilla ja saatuaan asiakaspalautteeseen reagoidaan välittömästi ja että toimintatapa on henkilöstöllä tiedossa.

Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain henkilöstön suhteen henkilöstötilinpäätöksessä, tulleen palautteen perusteella. Järjestetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely kolmen vuoden välein.

7. Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi**7.1. Yhdenvertaisuus työyhteisössä****7.1.1. Johtaminen**

Johtamisessa otetaan huomioon työpaikan henkilöstön moninaisuus.

Yhdenvertaisuuden edistäminen sisällytetään strategiaan tavoitteisiin ja organisaation rakenteisiin.

7.1.2. Rekrytointi

Pyritään siihen, että eri ryhmiä edustavat työnhakijat kiinnostuvat organisaation työtehtävistä.

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

7.1.3. Perehdyttäminen

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

7.1.4. Henkilöstökoulutus

Henkilöstön osaamista yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksissä parannetaan järjestämällä koulutusta asiasta.

7.1.5. 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.

7.2. Yhdenvertaisuus palveluissa ja muussa toiminnassa

7.2.1. Palvelustrategian kehittäminen

Palvelut ovat yhdenvertaisia kaikille. Palveluiden käyttäjien erityistarpeet tunnistetaan.

7.2.2. Asiakaspalvelu

Organisaatio on, ja koetaan helposti lähestyttäväksi. Palvelutilanteissa ei esiinny syrjintää. Toisen henkilön huomioon ottaminen, esim. tervehtiminen (työyhteisön jäsenet ja asiakkaat).

7.2.3. Neuvonta ja palveluohjaus

Neuvonta ja palveluohjaus helpottavat kaikkien ryhmien ohjautumista palveluiden piiriin.

7.2.4. Tulkki- ja omankielinen palvelu

Huomioidaan asiakkaat käyttämällä tarvittaessa ammattitulkkeja siten, että asiakkaat ja viranomaiset ymmärtävät toisiaan.

7.2.5. Erityispalvelut

Erityispalvelut osataan kohdentaa oikein. Erityisryhmille suunnatut palvelut ja positiivinen erityiskohtelu parantavat asiakkaiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta.

7.2.6. Asiakaspalaute

Kaikilla asiakkailla on mahdollisuus antaa palautetta saamastaan palvelusta (kauhajoki.fi/ Palaute).

7.2.7. Yhteistyö eri väestöryhmien kanssa

Asiakkaiden tarpeet osataan ottaa huomioon ja palveluiden vaikutukset paranevat. Vähemmistöjen näkökulmat tulevat huomioiduksi asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

8. Tasa-arvo

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (1329/2014) tarkoituksena on on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tässä laissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan.

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan tässä laissa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Mitä tässä laissa säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä, sovelletaan vastaavasti syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Laki koskee sekä työ- että virkasuhteessa olevaa henkilöstöä.

Tasa-arvon edistäminen on osa Kauhajoen kaupungissa tapahtuvaa toiminnan kehittämistä ja johtamista. Kaupungin henkilöstön kehittämisohjelmien, työkykyä edistävien ja ylläpitävien ohjelmien samoin kuin virka- ja työehtosopimusten toteuttamisen periaatteisiin kuuluu työntekijöitten tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu. Tasa-arvolain soveltamisen tavoitteena on edistää tasa-arvoisen ajattelutavan juurruttamisesta työpaikan henkilöstöön ja työympäristön suunnitteluun sekä valmisteluun ja päätöksentekoon niin, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet toimia työtehtävässään.

9. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä

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 edistä-

vät toimenpiteet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

9.1. Tasa-arvo työhönotossa

Työtehtävät suunnitellaan pääsääntöisesti siten, että ne sopivat sekä naisille että miehille. Huolehditaan siitä, että tehtävät ja pätevyysvaatimukset sekä nimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Tehtävään valittaessa tehdään hakijoista ansiovertailu, missä kiinnitetään huomiota hakijoiden koulutukseen, aikaisempaan työkokemukseen sekä sellaisiin ominaisuuksiin, tietoihin ja taitoihin, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa.

Arviointiperusteet valitaan niin, ettei sukupuolisyrjintää tapahdu. Ansioituneempi työntekijä ei saa tulla syrjityksi sukupuolensa tai sukupuoleen liittyvien syiden perusteella. Huolehditaan, että työntekijöiden valintaan osallistuvat ovat tietoisia ja perehtyneitä tasa-arvokysymyksiin, tasa-arvolakiin ja kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

9.2. Samapalkkaisuus

Samanarvoisesta työstä maksetaan nais- ja miestyöntekijöille palkkaa samoilla tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella. Myös erilaiset palkanlisät kohdistetaan tasapuolisesti palkkauksen osaksi. Huolehditaan siitä, että palkkaerojen syyt ovat todettavissa objektiivisin perustein. Palkkaerojen tasoittaminen samasta tai samanarvoisesta työstä toteutetaan järjestelyvaraerin jakamisen yhteydessä tai tehtävien muuttuessa olennaisesti.

9.3. Työaika

Lähtökohtana on työtä ja työaika suunniteltaessa saavuttaa toimiva työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen osapuolten kesken, mikä osaltaan edistää toiminnan tuoksellisuutta 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.

9.4. Ura- ja ammattitaidon kehittämismahdollisuudet

Osaamista ja ammattitaitoa arvostetaan ja tavoitteena on, että jokaisella on henkilökohtainen kehittämissuunnitelma, jota tuetaan ja joka mahdollistaa yhdenvertaisen koulutukseen pääsyn. Kehittämissuunnitelma tarkistetaan vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä.

9.5. 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.

9.6. Työolot

Jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet asiallisiin työoloihin ja työvälineisiin.

9.7. 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.

9.8. Työnantajan toimenpiteet tasa-arvoa loukkaavissa tilanteissa

Mikäli joku käyttäytyy tasa-arvoperiaatteiden vastaisesti tai syyllistyy häirintään, on asiaan puututtava viipymättä. Kohteeksi joutuneen henkilön tulee ottaa yhteyttä joko lähiesimieheensä, työsuojelupäällikköön tai työsuojeluvaltuutettuun. Ensimmäisessä asiana pyritään hoitamaan sovittelumenettelyllä, jossa molemmilta osapuolilta pyydetään lausunnot ja toimenpide-ehdotukset asian ratkaisemiseksi. Mikäli asiaa ei saada hoidettua sovittelulla, viedään asia toimivaltaisen viranomaisen käsittelyyn kurinpidollisia toimenpiteitä varten. Työturvallisuusohjeistus löytyy tästä linkistä [Työturvallisuusohjeistus](#)

10. Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulneiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.

Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Työnantajan tehtävänä on palkkaerojen tasoittaminen samasta tai samanarvoisesta työstä.

Palkkakartoitus on tehty kokoaikaisesta täyttä palkkaa saaneesta henkilöstöstä, mukaan lukien vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät. Suosituksen mukaan palkkatietoja esitetään vain ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Jos ryhmä on pienempi, voidaan tarkastelu tehdä esim. liitteittäin. Jos tämäkään ei onnistu, voidaan ilmoittaa vain koko ryhmän palkkojen keskiarvo.

KVTES:n piiriin kuuluvia miehiä oli niin vähän, ettei palkkatietoja voinut ilmoittaa erikseen naisista ja miehistä, ei hinnoittelutunnuksittain eikä liitteittäin, joten ilmoitetaan koko ryhmän palkkojen keskiarvo.

OVTES:n osalta kartoitus tehtiin nimikkeittäin ja kansalais- ja musiikkiopisto yhtenä ryhmänä. Ainoastaan perusopetuksen lehtorien ja perusopetuksen luokanopettajien osalta voidaan ilmoittaa naisten ja miesten palkat erikseen. Muitten osalta ilmoitetaan koko ryhmän palkkojen keskiarvo.

Perusopetuksen lehtorien kohdalla naisten palkat ovat hieman miesten palkkoja suuremmat, mutta perusopetuksen luokanopettajien osalta tilanne on päinvastoin. Luokanopettajien osalta miesten suuremmat palkat johtuvat siitä, että koulunjohtajissa on yksi nainen ja neljä miestä.

Teknisten sopimuksen piiriin kuuluu 5 naista ja 17 miestä, joten kartoituksessa ilmoitetaan kaikkien sopimuksen piiriin kuuluvien palkkojen keskiarvo.

Tuntipalkkaisten sopimuksen piiriin kuuluu 15 miestä, joten kartoituksessa ilmoitetaan palkkojen keskiarvo.

Tehdyssä palkkakartoituksessa ei havaittu selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä.

Palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi.

11. Sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy

Työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Sukupuolivähemmistöön kuulumisen on yksityisyyden piiriin kuuluva asia, eikä henkilön tavanomaisesta eroava sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu tule aina esiin viranomais toiminnassa, työpaikalla tai opiskelupaikassa. Esimerkiksi tilastoja ei voida laatia siten, että sukupuolivähemmistöön kuuluvat olisi eroteltu omaksi ryhmäkseen. Myös palkkakartoitukset tulee laatia perustuen työnantajan tiedossa olevaan henkilön viralliseen sukupuoleen.

Tasa-arvolakiin sisältyvien sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kieltojen tarkoituksena on ennen muuta turvata sukupuolivähemmistöihin kuuluvien oikeutta elää ilman pelkoa syrjinnästä. Syrjinnän ennaltaehkäisyyn on syytä kiinnittää huomiota, sillä sukupuolivähemmistöt ovat melko näkymättömiä yhteiskunnassa, eikä sukupuolen moninaisuuteen välttämättä osata suhtautua luontevasti. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ehkäiseminen parantaa kaikkien mahdollisuuksia kokea ja ilmaista sukupuoltaan vapaammin.

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

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan työpaikalla. Suunnitelmat tarkistetaan ja kehittämiskohteet päivitetään vuosittain. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laitetaan kaupungin sisäiseen verkkoon (Intra). Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on käsiteltävä työpaikkakokouksissa ja tasa-arvosta ja

yhdenvertaisuudesta puhutaan myös kehityskeskusteluissa ja perehdyttämisen yhteydessä.

Tasa-arvokysymyksien toteutumista seurataan työsuojeluorganisaatiossa ja yhteistyötoimikunnassa. Tasa-arvotyöstä ja tasa-arvon kehityksestä laaditaan vuosittain katsaus henkilöstökertomukseen. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta osaltaan kuvaavia tekijöitä, kuten perhepoliittisten vapaiden käyttöä, sukupuoli- ja ikärakennetta, organisaatorakennetta, koulutusta seurataan vuosittain osana henkilöstökertomusta.

Yhteistyötoimikunta, henkilöstösihteeri ja työsuojelupäällikkö vastaavat suunnitelman päivittämisestä/uusimisesta. Myös tasa-arvotyöstä tiedottaminen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteutumisen seuranta kuuluvat pääasiassa yhteistyötoimikunnalle, henkilöstösihteerille ja työsuojelupäällikölle. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu ennen kaikkea esimiehille ja päätöksentekijöille, mutta myös kaikille työyhteisöjen työntekijöille.

Tasa-arvolain mukaan tilannetta on seurattava vuosittain, vaikka tasa-arvoon liittyviä ongelmia ei olisikaan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely tehdään kolmen vuoden välein.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin yhteistyössä Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän kanssa.