



**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 kieltö	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 peruseriaatteita

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 laatuun 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 työmarkkinoita 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 työrullalla.

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 tulensa 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 suojeleminen (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 yhteistyöelimisiä. 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 perehdyttämissuunnitelmien 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 vaatavuuden 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 syyllistyy 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. ammattilaistulkkveja 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 saatuun 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 päivytyksestä 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 palveluyksikköjen 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.