

Kokemäen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2023

Käsittely:

Yhteistyötoimikunta 15.12.2021 § 55

Yhteistyötoimikunta 12.1. 2022

Kaupunginhallitus xx 2022

Sisällys

1. JOHDANTO	3
2. MITÄ TASA-ARVOLLA JA YHDENVERTAISUUDELLA TARKOITETAAN?	5
2.1 Syrjintä	5
2.1.1 Välitön ja välillinen syrjintä.....	5
2.1.2 Läheissyryntä ja oletamaan perustuva syrjintä.....	5
2.1.3 Häirintä.....	6
2.1.4 Ohje ja käsky syrjiä.....	6
2.1.5 Vastatoimien kieltö.....	6
2.1.6 Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö.....	6
2.2 Tasa-arvo	7
2.2.1 Muodollinen ja tosiasiallinen tasa-arvo	7
2.2.2 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu	7
2.3 Yhdenvertaisuus.....	8
2.3.1 Muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus.....	8
2.3.2 Positiivinen erityiskohtelu.....	8
2.3.3 Kohtuulliset mukautukset	9
3. KOKEMÄEN KAUPUNGIN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA	9
3.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma henkilöstöpolitiikan näkökulmasta	10
3.1.1 Tavoitteet	10
3.1.2 Toimenpiteet tavoitteiden toteutumiseksi	10
3.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma viranomais- ja palvelunäkökulmasta.....	11
3.2.1 Tavoitteet	11
3.2.2 Toimenpiteet tavoitteiden toteuttamiseksi	12
3.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma koulutuksen järjestäjän näkökulmasta ...	13
3.3.1 Tavoitteet	13
3.3.2 Toimenpiteet tavoitteiden toteutumiseksi	13
4. SUUNNITELMAN SEURANTA, ARVIOINTI JA PÄIVITTÄMINEN	16

1. JOHDANTO

Syrjintä on kielletty Suomessa perustuslaissa ja erityislainsäädännöllä. Kokemäen kaupungin henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on tuoda tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen osaksi työyhteisöjen säännöllistä kehittämistoimintaa ja näin lisätä työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu myös kaupungin viranomaisnäkökulmasta ja koulutuksen järjestäjän näkökulmasta.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli voimaan 8.8.1986. Tasa-arvolakia on uudistettu ja laajennettu monesti. Viimeisin uudistus tuli voimaan 1.1.2015, jolloin lakiin lisättiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kieltö. Tasa-arvolain tarkoituksena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä. Tasa-arvolain (1329/2014) mukaan työnantajan tulee ehkäistä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää sekä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan, jonka palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, laatimaan erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvo suunnittelulla tarkoitetaan työnantajan velvollisuutta tehdä selvityksiä työpaikan tasa-arvotilanteesta, selvittää miesten ja naisten sijoittumisesta erilaisiin tehtäviin ja kartoittaa naisten ja miesten palkkoja ja mahdollisia palkka eroja. Kokemäen kaupungin palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa n. 280 työntekijää, joiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua pyritään edistämään tällä suunnitelmalla.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kielloista säädetään myös yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän

kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Syrjintää on sekä välitön että välillinen syrjintä. Lisäksi syrjinnäksi katsotaan läheissyrjintä ja olettamaan perustuva syrjintä. Näiden lisäksi laeissa on syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö, vastatoimen kieltö ja määriteltynä positiivisen erityiskohtelun perusteet.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa valtion ja kuntien viranomaisia laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi toiminnassaan ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän estämiseksi. Kokemäen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2023 sisältää ohjeistuksen sukupuolten välisen tasa-arvon ja yksilöiden yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi kaupungin viranomais- ja työnantajatoiminnassa. Suunnitelmassa tuodaan esiin ne sukupuolten välisen tasa-arvon ja yksilöiden yhdenvertaisuuden toteutumista tukevat, koko kaupunki-organisaatiota koskevat periaatteet, joiden mukaisesti kaupungissa toimitaan. Lisäksi suunnitelmaan on kirjattu ne konkreettiset toimenpiteet, joihin kaupunki sitoutuu sukupuolten välisen tasa-arvon ja yksilöiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistyössä henkilöstön ja koulutuksen järjestäjän kanssa ja sen toteutumista seurataan säännöllisesti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on työkalu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi organisaatiossa. Suunnitelmassa on lainsäädännön mukaan tuotava esiin tarpeelliset toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasapainon saavuttamiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään joka toinen vuosi.

Tässä suunnitelmassa selvitetään ensin, mitä syrjinnällä, tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan. Tämän jälkeen tarkastellaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa kolmesta eri näkökulmasta: henkilöstöpolitiikan näkökulmasta, viranomais- ja palvelunäkökulmasta sekä koulutuksen järjestäjän näkökulmasta.

2. MITÄ TASA-ARVOLLA JA YHDENVERTAISUUDELLA TARKOITETAAN?

2.1 Syrjintä

Syrjintä tarkoittaa, että yksilöä tai kokonaista ryhmää kohdellaan eriarvoisesti jonkin heidän piirteensä vuoksi. Syrjintä on kiellettyä työhönotossa sekä tehtävään ja koulutukseen valinnassa, palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehdoissa, työtä johdettaessa, työtehtäviä jaettaessa ja työoloissa muutoin sekä työsuhdetta päätettäessä ja siirrettäessä tai lomautettaessa työntekijä. Syrjintä on myös kiellettyä kaupungin viranomaistoiminnassa sekä koulutuksessa.

2.1.1 Välitön ja välillinen syrjintä

Välitön syrjintä tarkoittaa, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillisessä syrjinnässä näennäisesti yhdenvertainen säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan.

2.1.2 Läheissyryjintä ja olettamaan perustuva syrjintä

Läheissyryjintä tarkoittaa johonkuhun toiseen kohdistuvaa syrjintää, jolloin henkilö esimerkiksi asetetaan epäedulliseen asemaan esimerkiksi sen vuoksi, että hänen läheisensä on vammainen tai kuuluu etniseen vähemmistöön.

Olettamaan perustuvassa syrjinnässä tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai sukupuolesta ja tämän perusteella henkilö asetetaan epäedullisempaan asemaan.

2.1.3 Häirintä

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä, hyökkäävä tai ahdistava ilmapiiri.

Syrjinnäksi katsotaan myös työnantajan menettely silloin, jos työnantaja laiminlyö tarpeen ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään häirinnän kohteeksi.

2.1.4 Ohje ja käsky syrjiä

Syrjinnäksi katsotaan myös ohje tai käsky syrjiä. Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi.

2.1.5 Vastatoimien kieltö

Vastatoimien kiellolla tarkoitetaan, että henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti tai hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tasa-arvolakiin tai yhdenvertaisuuslakiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

2.1.6 Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö

Ilmoittaessaan avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä työnantaja ei saa edellyttää hakijoilta oikeudettomasti yhdenvertaisuuslaissa mainittuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja, esimerkiksi tiettyä ikää tai kansalaisuutta. Työpaikkaa ei saa oikeudettomasti ilmoittaa myöskään vain naisten tai miesten haettavaksi.

2.2 Tasa-arvo

Tasa-arvossa on kyse naisten ja miesten samanarvoisuuden hyväksymisestä sekä tasavertaisista mahdollisuuksista toimia työelämässä ottaen huomioon erilaiset elämäntilanteet. Tässä tasa-arvosuunnitelmassa tasa-arvolla tarkoitetaan eri sukupuolta edustavien yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, kehittyä työssään ja tulla palkituksi ilman sukupuolesta johtuvia tiukkoja rajoituksia. Tasa-arvoon kuuluu myös se, että miesten ja naisten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivatkin erilaisia.

2.2.1 Muodollinen ja tosiasiallinen tasa-arvo

Muodollisella tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia ja niiden takaamista. Muodollinen tasa-arvo sukupuolten välillä toteutuu, kun säädökset ja ohjeet koskevat samalla tavalla miehiä ja naisia. Muodollisia oikeuksia ovat esimerkiksi äänioikeus, oikeus opiskeluun ja oikeus samaan palkkaan. Muodollinen tasa-arvo ei riitä, vaan käytännön toteutumisessa, esimerkiksi työolosuhteissa ja koulutuksessa, eriarvoisuus tunnustetaan ja heikommassa asemassa olevia tuetaan erilaisilla toimilla. Tosiasiallisesta tasa-arvosta on kyse silloin, kun eriarvoisuus on todettu ja sitä tuottavat rakenteet ja käytännöt on muutettu.

2.2.2 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäiseminen ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuoli on jokaisen oma subjektiivinen kokemus ja se ymmärretään monimuotoisena asiana. Syrjintää koskevia säädöksiä sovelletaan vastaavasti myös syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset

sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

2.3 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta toiminnastaan, ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Tässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa yhdenvertaisuutta käsitellään työnantajan näkökulmasta, viranomaisnäkökulmasta palveluiden tuottajana sekä koulutuksen järjestäjän näkökulmasta.

2.3.1 Muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavoin. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttää, että syrjintään perustuvaa eriarvoisuutta poistetaan aktiivisesti. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi.

2.3.2 Positiivinen erityiskohtelu

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esimerkiksi vanhusten, lasten ja etnisten vähemmistöjen) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiväksi. Yhdenvertaisuuslain mukaan sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen

yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

2.3.3 Kohtuulliset mukautukset

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden ja palveluiden tarjoajan on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisen henkilön yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseksi. Kohtuullisella mukautuksella tarkoitetaan tarvittaessa tapauskohtaisesti toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta, ja joilla varmistetaan vammaisten ihmisten mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Mukautusten tulee vastata kyseisessä konkreettisessa tilanteessa vammaisen ihmisen tarpeisiin.

Uuden lain myötä mukautusvelvollisten piiri laajeni, sillä vanhan yhdenvertaisuuslain mukautusvelvoite koski vain työnantajia ja koulutuksen järjestäjiä. Nyt mukautusvelvoite laajeni koskemaan myös palvelujen ja tavaroiden tarjoajia sekä koulutuksen järjestäjiä.

3. KOKEMÄEN KAUPUNGIN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön- ja välillinen syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Perustuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki edellyttävät työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän ja häirinnän hävittämiseksi.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä henkilökohtaisten ominaisuuksien tai muun henkilöön liittyvään syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi kiellettyä on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

3.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma henkilöstöpolitiikan näkökulmasta

3.1.1 Tavoitteet

Kokemäen kaupungin tavoitteena on, että sen työpaikoilla työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Työpaikoilla ylläpidetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ilmapiiriä. Työntekijät kokevat, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti, ja toimivat itsekin näiden periaatteiden mukaisesti.

Stereotypioita vältetään työpaikoilla. Työpaikoilla tiedostetaan, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta toiminnastaan, ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Jokainen päättää itse, haluaako puhua em. asioista ja näistä ominaisuuksista ei tehdä työpaikoilla oletuksia tai määrittelyjä.

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden vastuhenkilönä toimii hallintojohtaja.

3.1.2 Toimenpiteet tavoitteiden toteutumiseksi

Työpaikoilla tulee arvioida säännöllisesti käytäntöjä ja toimintatapoja, joilla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusongelmat voidaan tunnistaa ja niihin

voidaan puuttua ajoissa asianmukaisilla keinoilla. Kokemäen kaupunki edellyttää työnantajana työpaikoilla hyvää työyhteisökäytöstä eikä hyväksy huonoa kohtelua, kiusaamista, seksuaalista häirintää, ahdistelua tai minkäänlaista syrjintää. Mikäli tällaista toimintaa ilmenee, työnantaja puuttuu välittömästi asiaan.

Työilmapiirikartoituksia tehdään kaikkien osastoiden yksiköissä tarvittaessa ja niiden tulee olla vertailukelpoisia eri yksiköiden välillä. Mahdollisten ilmenneiden epäkohtien poistamiseksi laaditaan ohjelma toteutumisaikatauluineen. Varhainen puuttuminen sekä ennaltaehkäisy ovat kaksi keskeistä ohjenuoraa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon seurannassa.

Ennaltaehkäisyssä on olennaista työntekijöiden kouluttaminen ja tietoisuuden lisääminen tasa-arvoasioista ja yhdenvertaisuudesta. Tässä voidaan käyttää hyväksi esimerkiksi kansalais- ja asiantuntijajärjestöjen palveluita, kuten Väestöliiton koulutuksia.

Oikeudenmukainen rekrytointi kaupungin työpaikkoihin ja virkoihin varmistetaan valitsemalla soveltuvin hakija avoimeen tehtävään. Tehtävänimikkeissä ja työnhakuilmoitusten tehtäväkuvauksissa ei ohjata hakemaan erityisesti naisia tai miehiä. Päätöksen perustelemisella turvataan tasa-arvoinen ja yhdenvertainen valintamenettely.

3.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma viranomais- ja palvelunäkökulmasta

3.2.1 Tavoitteet

Kokemäen kaupungin tavoite on kehittää palveluitaan ja henkilöstöään vastaamaan eri asiakas- ja käyttäjäryhmien todellisiin tarpeisiin. Asiakkaan tarpeet otetaan huomioon riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä, etnisyydestä, kansallisuudesta, kielestä, uskonnosta,

vakaumuksesta, mielipiteistä, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että kaikilla palveluihin oikeutetuilla on mahdollisuus käyttää ja hyödyntää palveluita yhdenvertaisesti.

Tavoitteena on, että kaupunki koetaan organisaationa helposti lähestyttäväksi. Palveluista ja toiminnasta tiedottaminen on tehokasta, läpinäkyvää ja saavuttaa kaikki asiakasryhmät. Neuvonta ja palveluohjaus helpottavat kaikkien ryhmien pääsyä palveluihin. Toimitilat ovat esteettömiä. Näin kaikilla palveluihin oikeutetuilla on mahdollisuus käyttää ja hyödyntää palveluita. Palvelutilanteissa ei esiinny syrjintää. Asiakaspalvelusta vastaavat henkilöt eivät syrji ketään.

Kaupungin eri palvelun tuottajilla tulee olla selkeä ohje syrjintään puuttumisesta. Kunkin palveluyksikön tulee myös huolehtia siitä, että syrjintään työpaikoilla ja saatuun asiakaspalautteeseen reagoidaan välittömästi, ja että toimintatapa on henkilöstöllä tiedossa. Palvelusopimukseen tulee mahdollisuuksien mukaan kirjata yhdenvertaisuuteen liittyvät tavoitteet, jotka huomioidaan palvelusopimuksia laadittaessa.

3.2.2 Toimenpiteet tavoitteiden toteuttamiseksi

Esteettömyyteen panostetaan kaikissa palvelutilanteissa. Palvelutoimipisteissä ja -tiloissa, jotka eivät vielä ole esteettömiä, varmistetaan jatkossa fyysisen esteettömyyden toteuttaminen. Näin mahdollisimman moni pääsee osalliseksi palveluihin myös esimerkiksi fyysisestä vammasta huolimatta.

Fyysisen esteettömyyden lisäksi varmistetaan palveluiden saatavuuden esteettömyys mm. nettisivujen saavutettavuudella. Tähän liittyy tiiviisti palveluista tiedottamisen selkeys ja ymmärrettävyys. Tiedottamiseen panostetaan ja siinä otetaan huomioon erityisesti kyseisen tiedotuksen kohderyhmä. Kukaan ei saa jäädä ilman palvelua puutteellisen tiedottamisen takia. Kaupungin palveluiden esitteiden tulee olla tarvittaessa saatavilla myös selkokielellä. Tiedottaminen tapahtuu

monipuolisesti erilaisia kanavia käyttäen. Pelkkä sähköinen viestintä ei riitä tavoittamaan kaikkia kuntalaisia.

Henkilöstöä ja viranhaltijoita koulutetaan tarpeen mukaan kohtaamaan erilaisista kulttuureista tulevia ihmisiä. Henkilöstöä koulutetaan muutenkin erilaisia asiakaspalvelutilanteita varten. Koulutus tapahtuu helposti ymmärrettävällä tavalla, jossa selkeällä kielellä on suuri merkitys.

Asiakkaita osallistetaan palveluiden kehittämiseen ja toimintaan esimerkiksi asiakasraatien avulla.

3.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma koulutuksen järjestäjän näkökulmasta

3.3.1 Tavoitteet

Tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa oppilaitoksessa ei saa esiintyä syrjintää sukupuolen, iän, alkuperän, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. Tavoitteena on luoda viihtyisä, motivoiva ja oikeudenmukainen oppimisympäristö. Tavoitteen toteutumiseksi oppilaitosjohdon ja henkilökunnan sitoutuminen tasa-arvoisiin ja yhdenvertaisiin toimenpiteisiin ja tavoitteisiin on erityisen tärkeää. **Tavoite on, että tasa-arvoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta nivoutuu luonteva osa koulun toimintakulttuuria.**

Erityistä huomiota on syytä kiinnittää opetuksen tasapuoliseen järjestämiseen, oppimiseröjen pienentämiseen, opintosuoritusten arviointiin, seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän poistamiseen sekä ennaltaehkäisemiseen.

3.3.2 Toimenpiteet tavoitteiden toteutumiseksi

Opetus

Kokemäellä perusopetuksessa ja lukiossa huolehditaan siitä, että oppilaat/opiskelijat saavat opetussuunnitelman mukaista opetusta, ohjausta ja tukea tarpeen vaatiessa. Opetuksessa käytettävät tarvikkeet ja oppimateriaalit ovat kaikkien käytössä. Opetuksen edellyttämät oppimateriaalit sekä työvälineet, -asut ja -aineet ovat oppilaille/opiskelijoille maksuttomia oppivelvollisuuslain 17§ mukaisesti. Lisäksi mm. opintomatkat ja retket ovat kaikille perusopetuksen oppilaille maksuttomia. Lukiossa opintoja täydentävistä vapaaehtoisista opintoretkistä, vierailuista, tapahtumista ja muista vastaavista toiminnoista voidaan periä kohtuullisia maksuja (oppivelvollisuuslaki 17§). Opetus on mahdollisimman sukupuolineutraalia. Oppilailla/opiskelijoilla on oikeus tulla kuulluksi häntä koskevissa asioissa. Oppilaalla/opiskelijalla on oikeus turvalliseen oppimisympäristöön (Perusopetuslaki 29§). Kaikilla kouluilla on käytössään koulukohtainen sivistys- ja hyvinvointilautakunnan hyväksymä kiusaamisen vastainen suunnitelma. Yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan järjestämällä kysely oppilaille ja opiskelijoille hyvinvointikyselyn yhteydessä. Kyselyn tulokset käsitellään koulun oppilashuoltoryhmissä

Opintojen arviointi

Arviointi perustuu sivistys- ja hyvinvointilautakunnan hyväksymään kaupungin opetussuunnitelman arviointiosuuteen. Arvioinnissa noudatetaan opetussuunnitelman perusteita, tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia.

Elämänkatsomus, vakaumus tai mielipide

Yhdenvertaisuuslain 8. §:ssä kielletään syrjintä elämänkatsomuksen, vakaumuksen tai mielipiteen takia. Kokemäen perusopetuksessa ja lukiossa kunnioitetaan ihmisten erilaisia elämäntapoja ja arvoja

Etninen tausta

Kokemäellä opiskelijoita ja heidän perheitään kohdellaan taustastaan, kansalaisuudestaan tai kielestään riippumatta tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Monikulttuurisuutta pidetään positiivisena asiana, jota pyritään hyödyntämään koulun arjessa.

Terveydentila tai vamma

Ketään ei syrjitä vamman tai terveydentilan takia. Opiskelijalla tai henkilöstöön kuuluvalla on oikeus itse päättää siitä, mitä hän sairaudestaan tai vammastaan kertoo. Oppilaitoksissa tehdään tarvittaessa erityisjärjestelyjä, jotta opiskelu olisi mahdollisimman helppoa ja sujuvaa. Oppilashuolto on kaikille opiskelijoille maksutonta ja palvelut ovat oppilashuoltolain mukaisesti saavutettavissa kaikissa olosuhteissa.

Seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuoli-identiteetti

Opiskelijaan ja henkilökuntaan kuuluvan seksuaalista suuntautumista kunnioitetaan. Sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää ei sallita ja siihen puututaan välittömästi. Hyväksyvää ja sallivaa ilmapiiriä rakennetaan osana yhteisöllistä oppilashuoltotyötä. Sukupuoli ymmärretään moninaisena ja subjektiivisena kokemuksena. Opiskelijalla tai henkilöstöön kuuluvalla on oikeus itse päättää siitä, mitä hän kertoo seksuaalisesta suuntautumisestaan tai sukupuolestaan.

Seksuaalinen häirintä

Minkäänlaista seksuaalista häirintää ei hyväksytä. Epäasialliseen kielenkäyttöön puututaan välittömästi. Kynnys poliisin kanssa tehtävään yhteistyöhön pidetään matalana.

4. SUUNNITELMAN SEURANTA, ARVIOINTI JA PÄIVITTÄMINEN

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma liitetään osaksi työsuojeluohjelmaa. Vuosittain laadittavaan henkilöstökertomukseen kerätään tiedot henkilöstön määrästä ja rakenteesta, henkilöstön kehittämisestä ja koulutuksesta sekä sairastavuudesta osastoittain sekä koko henkilöstön osalta. Tiedot analysoidaan ja ryhdytään tarpeellisiin korjaus- ja kehittämistoimenpiteisiin.

Esimiehet tiedottavat edelleen osastojensa ja yksiköidensä henkilöstölle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista ja huolehtivat, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee työntekijöille tutuksi. Myös ulospäin suuntautuvassa tiedotuksessa tuodaan esille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö ja julkistetaan tietoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Kokemäen kaupungissa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain kirjaamalla tavoitteet ja toimenpiteiden vastuhenkilöt toimintakalenteriin. Selvitys organisaation tasa-arvotilanteesta ja sen osana oleva palkkakartoitus tehdään kuitenkin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisen yhteydessä ja liitetään osaksi suunnitelmaa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien viranomaisten lakisääteinen velvollisuus ja Kokemäellä yksi keskeinen väline tähän ovat jatkossakin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.