

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025 – 2026

Yhteistyötoimikunta 13.3.2025 § 10
Kaupunginhallitus 24.3.2025
Tiedoksi kaupunginvaltuusto

Sisällys

1 Johdanto	3
1.1 Lainsäädäntö	3
1.2 Käsitteet	4
2 Selvitys Kokemäen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta	5
2.1 Tasa-arvon toteutuminen	6
2.1.1 Henkilöstö sukupuolen mukaan	6
2.1.2 Sukupuolten välinen tasa-arvo	7
2.2 Yhdenvertaisuus työyhteisössä	8
2.2.1 Eri ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus työpaikalla	8
2.2.2 Epäasiallinen käytös ja syrjintä	8
2.2.3 Henkilöstön ikärakenne	9
3 Palkkakartoitus	9
4 Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	10
4.1 Henkilöstöpoliittinen näkökulma	10
4.2 Palvelunäkökulma	11
4.3 Koulutuksen järjestäjän näkökulma	12
4.4 Varhaiskasvatuksen järjestäjän näkökulma	12
5 Taulukko tavoitteista ja toimenpiteistä kaudelle 2025-2026	14

1 Johdanto

1.1 Lainsäädäntö

Perustuslaki

Yhdenvertaisuus on Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:ssä määritelty perusoikeus. Kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Julkisen vallan tehtävänä on huolehtia perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutumisesta.

Tasa-arvolaki

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta turvaavat myös muun muassa rikoslaki (39/1889) syrjintäkiellon muodossa, työsopimuslaki (55/2001), jonka mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, sekä laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003). Lakien noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työ-suojeluviranomaiset.

Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tässä laissa tarkoitettua syrjintää on välitön ja välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan muun muassa viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, eli muutokset ja järjestelyt, jotta vammaisen

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

Mukautusten on oltava asiallisia, tarkoituksenmukaisia ja turvallisia, niistä ei saa aiheutua vaaraa. Mukautusten on oltava tehokkaita ja käytännöllisiä ja niiden tulee vastata vammaisen ihmisen tarpeeseen. Mukautusten kustannukset ja niitä varten saatavissa oleva tuki tulee ottaa myös huomioon kohtuullisuutta arvioitaessa.

1.2 Käsitteet

Tasa-arvo

Tasa-arvolla tarkoitetaan ihmisten samanarvoisuutta eli yhdenvertaista arvoa ja asemaa niin yksilönä kuin yhteiskunnan jäsenenä. Tasa-arvoon kuuluu kaikkien ihmisten samanarvoisuus riippumatta ihmisen yksilöllisistä tekijöistä.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta- tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille.

Sukupuoli-identiteetti

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön omaa kokemusta sukupuolestaan.

Sukupuolen ilmaisu

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan henkilön oman kokemuksensa mukaisen sukupuolen tuomista esiin esimerkiksi pukeutumisella.

Häirintä

Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa toista alistavaa toimintaa tai käyttäytymistä. Käyttäytyminen toista ihmistä kohtaan siten, että loukataan tarkoituksellisesti henkilön ihmisarvoa halventavasti, nöyryyttävästi, uhkaavasti, vihamielisesti tai hyökkäävästi on häirintää.

Seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä on sanallista tai sanatonta sukupuolisesti vihjailevia eleitä tai ilmeitä, jolla loukataan toisen henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, koskettelut, härskit puheet, kaksimieliset vitsit, vartaloon tai pukeutumiseen koskevat huomautukset, ehdotukset sukupuoliyhteyteen, raiskaukset tai sen yritykset ovat seksuaalista häirintää. Sähköpostit, tekstiviestit, puhelinsoitot, kirjeet, jotka ovat seksuaalisesti vihjailevia ovat myös seksuaalista häirintää.

Sukupuoleen perustuva häirintä

Sukupuoleen perustuva häirintä on häirintää, jolla loukataan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää käytöstä. Halventavat puheet sukupuolesta tai toisen sukupuolen alentaminen, halveeraaminen, kiusaaminen, jolla tarkoituksellisesti loukataan henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luodaan nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri, ovat sukupuoleen perustuvaa häirintää.

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.

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

Ohje tai käsky syrjiä

Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi. Ohje tai käsky syrjiä ilmenee esimerkiksi tilanteessa, jossa esihenkilö kieltää alaisiaan palvelemasta jonkin etnisen ryhmän edustajia. Käsky on syrjintää, vaikka sitä ei ole vielä sovellettukaan.

2 Selvitys Kokemäen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

Suunnitelman tässä osiossa tarkastellaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilannetta Kokemäen kaupungissa. HR-järjestelmästä kerätyt tiedot ovat pääosin 31.12.2024

tilanteesta. Lisäksi on hyödynnetty viimeisimmän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia.

Viimeisimmässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä kysyttiin sukupuolten välisestä tasa-arvosta, eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuudesta, vähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutumisesta, syrjinnän tai seksuaalisen häirinnän kokemisesta, epäasiallisesta kielenkäytöstä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeista. Vastaukset annettiin asteikolla 1-4 (1=toteutuu erittäin heikosti 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu melko hyvin, 4=toteutuu erittäin hyvin).

2.1 Tasa-arvon toteutuminen

2.1.1 Henkilöstö sukupuolen mukaan

Kokemäen kaupungin henkilöstöön kuului 31.12.2024 243 henkilöä joista n. 83% oli naisia ja 17% miehiä. Vakinaisten kohdalla sukupuolijakauma oli 82% naisia ja 18% miehiä. Määräaikaisissa palvelussuhteissa naisia oli 88% ja miehiä 12%.

Vuonna 2023 naisten osuus koko henkilöstöstä oli 82 %.

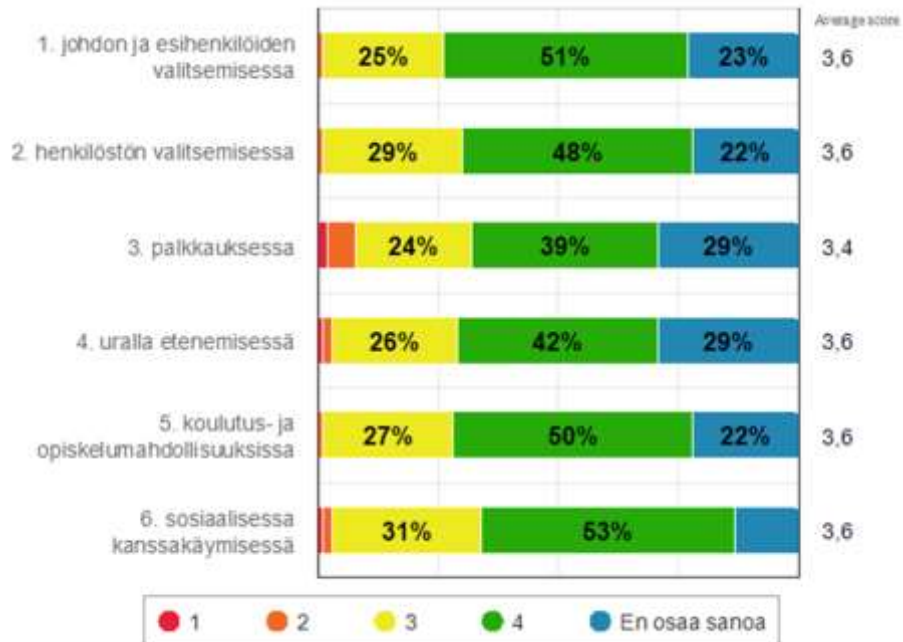
Johtoryhmä

Kaupunginjohtajan asettama johtoryhmä toimii kaupunginjohtajan tukena strategisessa ja operatiivisessa johtamisessa ja kehittämistyössä. Johtoryhmän kokoonpanoon kuuluu 3 miestä (60%) ja 2 naista (40%).

Esihenkilöt

Esihenkilötehtävissä toimi 31.12.2024 tilanteen mukaan yhteensä 19 henkilöä. Heistä 13 oli naisia (68%) ja 6 miehiä (32%).

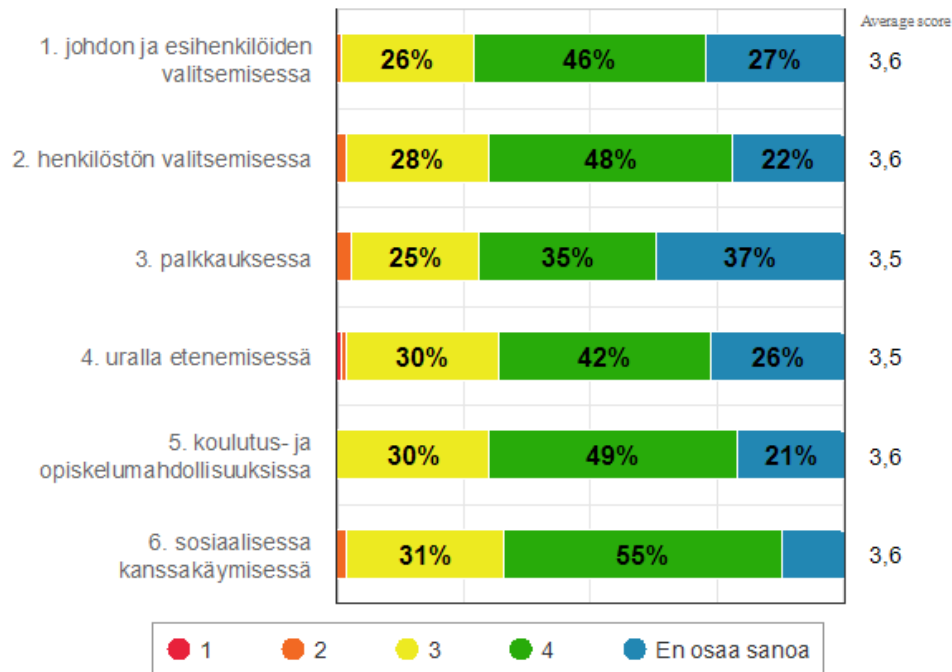
2.1.2 Sukupuolten välinen tasa-arvo



Kyselyn perusteella sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu hyvin. Kaikissa väittämissä suurin osa vastaajista vastasi, että tasa-arvo toteutuu erittäin hyvin. Vastausten keskiarvo oli 3,6.

2.2 Yhdenvertaisuus työyhteisössä

2.2.1 Eri ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus työpaikalla



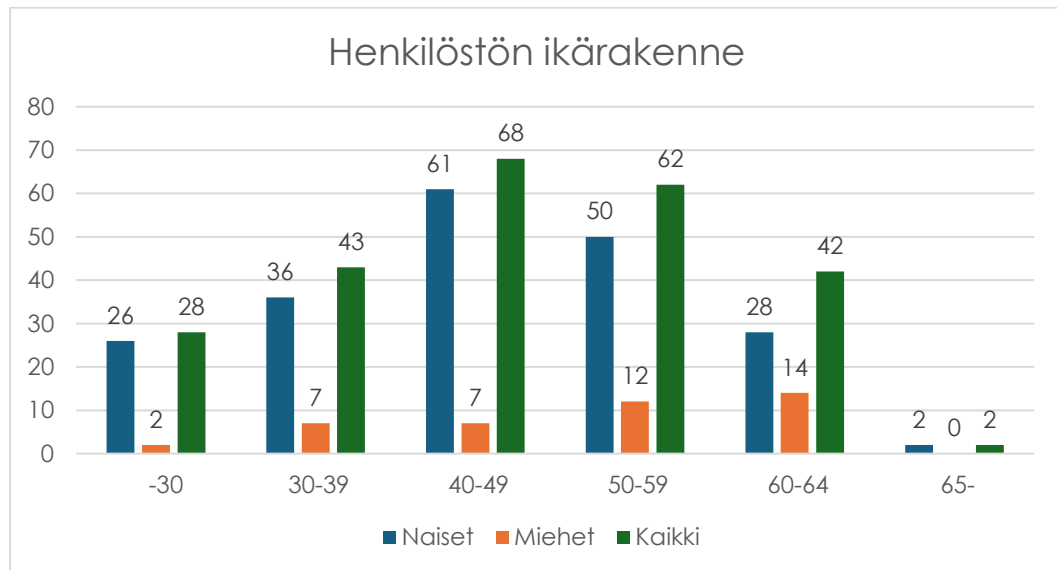
Vastausten keskiarvo oli 3,6.

2.2.2 Epäasiallinen käytös ja syrjintä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä 20 henkilöä oli joko kokenut, havainnut tai joutunut epäasiallisen käytöksen kohteeksi. Epäasiallisen käytöksen kohteena ovat olleet henkilökohtaiset ominaisuudet, asema työyhteisössä, terveydentila, vamma tai syntyperä.

Vastaajista 11 henkilöä (6,5% kaikista vastaajista) oli havainnut tai joutunut syrjinnän kohteeksi. Syrjintää koettiin eniten työtoverin tai esihenkilön taholta. Asiakkaan tai yhteistyökumppanin taholta koettiin syrjintää vain yhdessä vastauksessa.

2.2.3 Henkilöstön ikärakenne



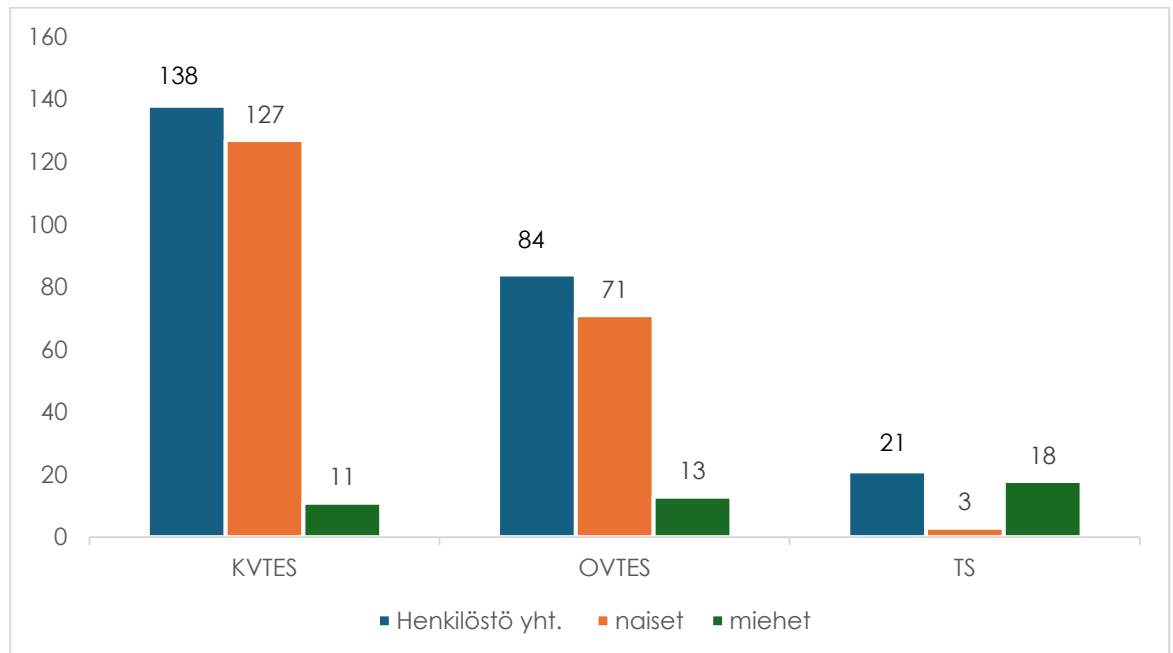
Kaaviossa on kuvattu henkilöstön ikärakenne sukupuolen mukaan. Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2024 lopussa 46,4 vuotta. Henkilöstö painottuu 40-49 ja 50-59 vuotiaiden ikäryhmiin.

3 Palkkakartoitus

Kokemäen kaupungin henkilöstön palkkavertailu on tehty saman työehtosopimuksen piiriin kuuluvien samojen ammattiryhmien kesken. Palkkojen yhteneväisyyttä käsitellään aina vuotuisten sopimusneuvottelukierrosten yhteydessä. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy KVTES ja TS sopimusaloilla tehtävien vaativuuden arviointi – järjestelmän mukaan, joten mahdolliset palkkaerot selittyvät erilaisten tehtävien vaativuudella.

Kokemäen kaupungin henkilöstö sopimusaloittain

Kokemäen kaupungin henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain on kuvattu alla olevassa kaaviossa. Suurin sopimusala on kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), jonka piirissä työskentelee n. 57 % henkilöstöstä (naisten osuus 92%). Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piirissä työskentelee 35 % henkilöstöstä (naisten osuus 85%) ja teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä 9 % (naisten osuus 14%).



4 Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Tässä luvussa on tarkasteltu tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta henkilöstön, palveluiden, koulutuksen sekä varhaiskasvatuksen järjestäjän näkökulmasta. Kaikista em. teemoista on koottu keskeisimmät tavoitteet ja toimenpiteet, jotka on kuvattu kappaleen 5 taulukossa.

Saavutettavuus ja esteettömyys merkitsevät ympäristön, tuotteiden, viestinnän tai palvelun helppoa lähestyttävyyttä kaikille riippumatta mahdollisista henkilökohtaisista rajoitteista. Nämä teemat ovat tärkeässä roolissa kaikissa toiminnoissa.

4.1 Henkilöstöpoliittinen näkökulma

Kokemäen kaupungin periaatteena on, että sen työpaikoilla työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Työpaikoilla ylläpidetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ilmapiiiriä. Tavoitteena on, että 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, ammatti-yhdistystoiminnastaan, 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.

Työpaikoilla tulee arvioida säännöllisesti käytäntöjä ja toimintatapoja, joilla tasa-arvo ja yhdenvertaisuusongelmat voidaan tunnistaa ja tarvittaessa puuttua niihin. Kokemäen kaupunki edellyttää työnantajan työpaikoilla hyvää työyhteisökäytöstä eikä hyväksy huonoa kohtelua, kiusaamista, seksuaalista häirintää, ahdistelua tai minkäänlaista syrjintää.

Lisäksi työsuojeluhenkilöstö toteuttaa kaupungin työpaikoilla riskien ja vaarojen arviointia, jonka avulla epäasialliseen kohteluun voidaan puuttua.

4.2 **Palvelunäkökulma**

Kokemäen kaupungin tavoite on kehittää palveluitaan ja henkilöstöään vastaamaan eri asiakas- ja käyttäjäryhmien todellisiin tarpeisiin. Asiakkaan tarpeet otetaan huomioon riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteistä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että kaikilla palveluihin oikeutetuilla on mahdollisuus käyttää ja hyödyntää palveluita yhdenvertaisesti.

Kokemäen kaupunki sitoutuu *kulttuurisen sensitiivisyyden* periaatteeseen, jossa kaupungilla on halua, kykyä ja herkkyyttä ymmärtää eri taustoista tulevia ihmisiä. Kulttuurisensitiivisten palveluiden tarkoituksena ei ole olla jotakin valtaväestön palveluista erillistä, vaan palvelukokonaisuus pyritään luomaan joustaviksi niin, että ne vastaavat erilaisten asiakkaiden tarpeita.

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.

4.3 Koulutuksen järjestäjän näkökulma

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. (Ks. koulujen toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat).

Tavoitteena on, että tasa-arvoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta nivoutuu luonteva osa koulun, lukion ja kansalaisopiston toimintakulttuuria. Tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa oppilaitoksessa ei esiinny syrjintää sukupuolen, iän, alkuperän, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdystötoiminnan, perhesuhteiden, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. Viihtyisän, motivoivan ja oikeudenmukainen oppimisympäristön luominen edesauttaa opinnoissa etenemistä ja hyvien jatko-opintomahdollisuuksien saavuttamista.

Tavoitteen toteutumiseksi oppilaitosjohtoon ja henkilökunnan sitoutuminen tasa-arvoisiin ja yhdenvertaisiin toimenpiteisiin ja tavoitteisiin on erityisen tärkeää. Erityistä huomiota kiinnitämme opetuksen tasapuoliseen järjestämiseen, oppimiseröjen pienentämiseen, opintosuoritusten arviointiin, seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän poistamiseen sekä ennaltaehkäisemiseen.

Yhteinen ymmärryksemme on, että jokaisessa oppilaitoksessa on vähemmistöjä, vaikka ne eivät olisi selkeästi näkyvillä. Pyrimme hälventämään ja poistamaan esteitä, jotka saattavat johtaa syrjäytymiseen. Koulun henkilökunta sisäistää, että asiallinen ja hyväksyvä suhtautuminen vaikuttaa myös oppilaisiin ja opiskelijoihin, minkä vuoksi aikuiset antavat omalla toiminnallaan esimerkkiä muille. Hyväksytyksi tuleminen ja arvostava vuorovaikutus ovat tärkeimpiä tekijöitä jokaisen hyvinvoinnissa.

4.4 Varhaiskasvatuksen järjestäjän näkökulma

Varhaiskasvatuksen järjestäjä ja palveluntuottaja vastaavat siitä, että varhaiskasvatuksen toimipaikassa laaditaan vuosittain tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön kanssa. Lapsille on varattava mahdollisuus osallistua

suunnitelman laatimiseen lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen. Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää osaksi muuta toimipaikan suunnitelmaa.

Kaikilla alle oppivelvollisuusikäisillä lapsilla on Suomessa oikeus varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatuksessa tasa-arvolla tarkoitetaan huomion kiinnittämistä siihen, että sukupuoli ei aseta lapsia tai aikuisia eriarvoiseen asemaan varhaiskasvatuksen arjessa. Yhdenvertaisuus varhaiskasvatuksessa tarkoittaa, että ihmisten eri ominaisuudet, kuten esimerkiksi alkuperä, uskonto tai terveydentila, eivät aseta niin lapsia kuin aikuisiakaansa eriarvoiseen asemaan. On aikuisten vastuulla huolehtia arjen hallinnasta ja lasten mahdollisuuksista koskea osallisuutta ja turvallisuutta.

Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) korostetaan, että kaikille lapsille tulee luoda yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen. Tavoitteenamme on edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia sekä edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa ja tukea lasten kasvua toisen kunnioittamiseen. Varhaiskasvatusta suunniteltaessa, järjestettäessä tai tuotettaessa ja siitä päätettäessä on ensisijaisesti huomioitava lapsen etu.

Toiminnallisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatiminen säädettiin veloitettavaksi myös varhaiskasvatuksessa. Suunnitelmat auttavat kiinnittämään huomiota lapsille annettavaan varhaiskasvatuksen sisältöön ja ohjaa kohtaamaan niin henkilökuntaa, lapsia kuin heidän perheitään yhdenvertaisella tavalla. Suunnitelmassa tulisi kiinnittää huomiota siihen, miten eri ominaisuudet, kuten esimerkiksi ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, vakaumus, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus tai muu henkilöön liittyvä syy vaikuttavat lasten mahdollisuuksiin toimia varhaiskasvatuksessa ja kokea osallisuutta siinä.

Tasa-arvolaki velvoittaa, että lapsille on varattava mahdollisuus osallistua suunnitelman laatimiseen lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen. Lapsille on annettu oikeus osallistua suunnitelman laatimiseen, mutta kyse ei ole velvollisuudesta. Lasten kuuleminen ja osallisuus tulisi toteuttaa tarkoituksenmukaisella tavalla ja suhteessa lasten ikään ja kehitykseen esimerkiksi erilaisten leikkien kautta. Myös huoltajille on varattava mahdollisuus tulla kuulluksi edistämistoimenpiteistä. Tasa-arvolain mukaan erityistä huomiota on kiinnitettävä vuorovaikutukseen, ohjaukseen, lasten osallisuuteen, käytettäviin materiaaleihin ja huoltajien kohtaamiseen sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

5 Taulukko tavoitteista ja toimenpiteistä kaudelle 2025-2026

Päättävöitteet	Osattävöitteet	Toimenpiteet	Vastuutahot	Arviointimenetelmät
Esteettömät ja saavutettavat kaupungin palvelut	Toimitilojen esteettömyys	Uusien ja peruskorjausten yhteydessä tilojen suunnittelussa huomioidaan esteettömyysnäkökulmat	Osastot Tekninen osasto	Yhteistyö vaikuttamistoimielinten kanssa
	Selkeä ja ymmärrettävä viestintä	Työntekijöiden kouluttaminen Yhteisten toimintaperiaatteiden noudattaminen Saavutettavien materiaalien käyttö	Henkilöstöhallinto Hallinto Viestintä	Kyselyt ja palaute
Nollatoleranssi epäasialliselle käytökselle ja kaikenlaiselle syrjinnälle	Ennaltaehkäisy	Tietoisuuden lisääminen Koulutukset Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma mukana kaikessa toiminnassa Työyhteisöjen pelisäännöt	Esihenkilöt, Henkilöstöhallinto	Työhyvinvointikysely Kehityskeskustelut Työpaikkakokoukset
	Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi	Rekrytoinnista vastaavien kouluttaminen Tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset pätevyysvaatimukset ja valintakriteerit	Henkilöstöhallinto	Rekrytointien analysointi
	Varhainen puuttuminen	Tunnistetaan ja puututaan ajoissa, mikäli huomataan asiatonta käytöstä	Esihenkilöt Työsuojeluhenkilöstö Henkilöstö	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely Työpaikkakokoukset
Yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittämiseen ja urakehitykseen	Koulutuksiin pääsy perustuu suunnitelmalliseen osaamisen kehittämiseen	Vuosittaiset koulutussuunnitelmat Kehityskeskustelu	Kaupungin johto Esihenkilöt	Koulutusmäärärahat ja koulutuspäivät
Työssä jaksamisen tukeminen	Tuetaan fyysistä ja psyykkistä työssä jaksamista työuran eri vaiheissa	Varhainen puuttuminen Työterveysyhteistyö Tyhy –toiminta Työtehtävien tai työajan mukauttaminen, kevennetty työ	Henkilöstöhallinto Esihenkilöt Työterveys KEVA	Poissaolojen seuranta
Oikeus turvalliseen oppimisympäristöön	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen	Koulujen toiminnallisten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus-suunnitelmien toteuttaminen	Koulun henkilöstö	Kouluterveys- ja hyvinvointikyselyt Huoltaja-, oppilas- ja opiskelijapalaute

	Yhdenvertainen opiskelumahdollisuus Psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen	Moninäkökulmaisuus oppimateriaaleja valittaessa Uusien oppilaiden/opiskelijoiden perehdytys ja ryhmäytyminen Yhteistyö opiskeluhuollon kanssa Kodin ja koulun toimiva ja välitön yhteistyö	Koulun henkilöstö	Kyselyt, arjen kohtaamiset ja palautteet
	Puuttuminen epäasialliseen käytökseen, kiusaamiseen ja syrjintään	Ennaltaehkäisy ja välitön puuttuminen Tapahtumien kulku ja toimenpiteet kirjataan Yhteistyö huoltajien ja opiskeluhuoltohenkilöstön välillä.	Opettaja tai muu henkilökunnan jäsen	
Kaikille kohderyhmille sopiva kansalaisopisto	Eri kohderyhmien huomioiminen	Opintotietoliavustukset niitä tarvitseville Ikääntyvän väestön ja erityisryhmien tarpeiden huomioiminen	Kansalaisopiston henkilöstö	Asiakas- ja opetushenkilöstökyselyt, päivittäiset kohtaamiset, palautteet.
Tasa-arvoinen, yhdenvertainen ja turvallinen varhaiskasvatus	Henkilökunnan, lasten ja perheiden kohtaaminen yhdenvertaisesti	Varhaiskasvatuksen toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutus	Varhaiskasvatuksen henkilöstö	Palaute, arjen kohtaamiset
	Lapsella on oikeus tulla kuulluksi, nähdyksi, ja ymmärretyksi omana itsenään	Henkilökunnan puuttuminen sukupuolen tai muun ominaisuuden perusteella tapahtuvaan syrjivään käyttäytymiseen	Varhaiskasvatuksen henkilöstö	Yhteistyö huoltajien kanssa