KANKAANPÄÄ

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2025

YTTK 29.11.2023 §
KH xx.xx.2023 §

Sisällys

1. Taustaa 3
2. Oikeudellinen perusta 3
3. Uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimistarve 5
4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen 5
5. Määritelmät 6
6. Sisäinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 7
7. Toimenpiteiden toteutuminen 9
8. Sisäisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet 10
9. Yhdenvertaisuus Kankaanpään kaupungin toiminnassa ja toimenpiteet toiminnallisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi 11
10. Toimenpiteiden toteutusaikataulu, seuranta ja tiedottaminen 12

1. Taustaa

Tämä on Kankaanpään kaupungin sisäinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja ulkoinen yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024-2025.

Sisäinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman muodostaa ohjeen sukupuolten ja sukupuolivähemmistöjen tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Sisäisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa Kankaanpään kaupunkia tarkastellaan työnantajana. Ulkoisessa yhdenvertaisuussuunnitelmassa näkökulmana on yhdenvertaisuuden toteutuminen Kankaanpään kaupungin asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, palveluissa ja kaupungin toiminnassa yleisesti. Sisäisessä Tasa-arvo – ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa ja ulkoisessa yhdenvertaisuussuunnitelmassa Kankaanpään kaupunkia tarkastellaan sekä työnantajana että viranomaisena. Suunnitelma kattaa kokonaisuudessaan Kankaanpään kaupungin koko toiminnan, johon on integroitava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus. Jatkossa tästä sisäisestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja ulkoisesta yhdenvertaisuussuunnitelmasta käytetään nimitystä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelman eri osiin viitataan erikseen, jos siihen on asiayhteyden vuoksi tarvetta.

2. Oikeudellinen perusta

Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:n 1) momentissa säädetään yhdenvertaisuusperiaatteesta. Yhdenvertaisuus on Suomen oikeusjärjestelmässä perusoikeus. Voidaan sanoa, että yhdenvertaisuus on oikeusjärjestelmämme yksi kantava arvo. Yhdenvertaisuusperiaatteen vastainen syrjintä tarkoittaa ikään, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, sukupuoliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn perustuvaa syrjintää. Perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetään syrjinnän kiellosta, jonka sisältö on, että edellä mainittuihin syihin perustuva syrjintä on kiellettyä ilman hyväksyttävää syytä.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 2 luvun 5 §:n 2 momentin mukaan viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tässä yhdenvertaisuuslain pykälässä säädetään toiminnallisesta yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma koskee yhdenvertaisuuden edistämistä asioiden valmistelussa, päätöksenteossa ja viranomaisen tuottamissa palveluissa. Näkökulmana on viranomaisen toiminta kokonaisuudessaan.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momentissa säädetään viranomaisen sisäisestä yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Ko. pykälän nojalla työnantajalla, jolla on säännöllisesti palveluksessaan vähintään 30 henkilöä, on oltava yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelman sisältö riippuu sen työpaikan tarpeista, jota varten suunnitelmaa laaditaan. Suunnitelmassa on otettava huomioon ne kielletyt syrjintäperusteet, jotka ovat työnantajan toimintaympäristön kannalta merkityksellisiä.

Naisten ja miesten tasa-arvon periaate on sisällytetty perustuslain 6 §:n 4 momenttiin. Naisten ja miesten tasa-arvon periaatteen vastainen syrjintä perustuu sukupuoleen erotuksena yhdenvertaisuusperiaatteen vastaisesta syrjinnästä, joka perustuu edellä mainittuihin kiellettyihin syrjintäperusteisiin. Periaate on otettu perustuslakiin, koska Suomi on ratifioinut ja saattanut valtionsisäisesti voimaan kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (SopS 67–68/1986). Naisten ja miesten tasa-arvon periaatetta konkretisoiva säädös on laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Ko. lain 7 §:n perusteella sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä on kiellettyä.

Tasa-arvolain 6 §:n perusteella työnantajan velvollisuutena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tavoitteelliseen ja suunnitelmalliseen edistämiseen kuuluu tasa-arvolain 6 § a:ssä säädetty suunnitteluvelvoite. Tasa-arvolain ko. pykälän perusteella työpaikoilla, joissa on vähintään 30 työntekijää säännöllisessä palvelussuhteessa, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvolain 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma on sisäinen tasa-arvosuunnitelma, jossa keskitytään työyhteisön tasa-arvotilanteeseen.

Tasa-arvosuunnitelman tulee tasa-arvolain 6 a §:n 3 momentin perusteella 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 toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvolain 6 b §:n nojalla työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin, mikäli palkkakartoitus osoittaa, että samaa tai samanarvoista työtä tekevien naispuolisten ja miespuolisten työntekijöiden välillä on perusteettomia palkkaeroja, joille ei löydy hyväksyttävää syytä.

Tasa-arvolain 1.1.2015 voimaanastuneessa osittaisuudistuksessa säädettiin työnantajille velvollisuus ennaltaehkäistä sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää. Uusi velvoite ennaltaehkäistä sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää toi mukanaan uuden tasa-arvosuunnitelmissa huomioon otettavan näkökulman. Tasa-arvolain 6 c pykälän perusteella sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyvelvoite on otettava työnantajan tasa-arvosuunnitelmassa huomioon.

Tasa-arvosuunnitelmassa on sovittava toimenpiteistä kaupungin tasa-arvotilanteen parantamiseksi.

3. Uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimistarve

Sisäistä tasa-arvosuunnitelmaa sääntelevä lainsäädäntö on muuttunut 1.1.2015. Tasa-arvolain osittaisuudistus asettaa uusia vaatimuksia tasa-arvosuunnitelmille. Uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan, koska siinä on otettava huomioon tasa-arvolain 1.1.2015 osittaisuudistus. Suunnitelma on muutenkin päivitettävä joka toinen vuosi. Yhdenvertaisuuslaki on uudistunut 1.1.2015 ja uudistus tuo mukanaan velvoitteen laatia sisäinen yhdenvertaisuussuunnitelma. Ulkoinen yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittava jatkossa siten, että huomioon ei oteta vain etnisyyttä vaan kaikki kielletyt syrjintäperusteet.

Tasa-arvolain 1.1.2015 osittaisuudistus on muuttanut tasa-arvosuunnitelmiin sovellettavaa lainsäädäntöä siten, että uudistuksella on vaikutusta laadittavaan sisäiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Palkkakartoituksen sisällön sääntelyä on täsmennetty ja työnantajalle on asetettu velvoite ryhtyä toimenpiteisiin, mikäli havaitaan perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoitusta koskeva lainsäädäntö on nostettu 1.1.2015 osittaisuudistuksessa lain tasolle. Tasa-arvosuunnitelman laatimismenettelyä koskevaa sääntelyä on täsmennetty siten, että henkilöstön edustajille on nyt annettava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Tasa-arvolakiin on otettu sukupuolen ilmaisun ja sukupuoli-identiteetin määritelmät. Jatkossa sukupuoleen perustuvaan syrjintään rinnastetaan syrjintä, jonka perusteena on henkilön sukupuolen ilmaisu ja sukupuoli-identiteetti. Tasa-arvolain osittaisuudistuksen jälkeen syrjintää on myös henkilön, jonka sukupuolta ei voida määritellä yksiselitteisesti mieheksi tai naiseksi, asettaminen epäedullisempaan asemaan.

Tasa-arvolain uudistuksilla on vaikutusta sisäisen tasa-arvosuunnitelman sisältöön, koska uudessa sisäisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on määriteltävä käsitteet sukupuolen ilmaisu ja sukupuoli-identiteetti. Kankaanpään kaupungin on sitouduttava ennaltaehkäisemään sukupuolivähemmistöihin perustuvaa syrjintää. Palkkakartoitus on tehtävä riittävän tarkasti, jotta työnantaja tietää, onko tarvetta ryhtyä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin perusteettomien palkkaerojen oikaisemiseksi. Uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on annettava tiedoksi henkilöstölle ja suunnitelmaa laadittaessa on pidettävä huoli siitä, että henkilöstön edustajille annetaan riittävät mahdollisuudet osallistua suunnitelman valmisteluun.

Sisäinen yhdenvertaisuussuunnitelma muuttui lakisääteiseksi 1.1.2015. Ulkoisessa yhdenvertaisuussuunnitelmassa on otettava huomioon uuden yhdenvertaisuuslain mukanaan tuomat ulkoista yhdenvertaisuussuunnitelmaa koskevat velvoitteet. Yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittava siten, että siinä otetaan huomioon kaikki yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen

Suunnitelma on laadittu yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Koko henkilöstölle on lähetetty tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely, joiden tuloksia suunnitelmassa hyödynnetään.

5. Määritelmät

Sukupuoleen perustuva tai sukupuolivähemmistöihin kohdistuva syrjintä on kiellettyä tasa-arvolain 7 §:n perusteella. Sukupuoleen perustuva syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. Määritelmät näistä syrjinnän muodoista löytyvät tasa-arvolain 7 §:n 1 ja 2 momenteista. Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolain 7 §:n 1 momentin mukaan:
1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;
3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä tarkoittaa tasa-arvolain 7 §:n 2 momentin perusteella:
1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;
2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolain 1.1.2015 voimaansaatetun osittaisuudistuksen jälkeen sukupuoleen perustuvaan syrjintään rinnastetaan myös syrjintä, joka perustuu henkilön sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin.

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan tasa-arvolain 3 §:n 6 momentissa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista naiselle tai miehelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään naiselle tai miehelle ominaisina. Sukupuolen ilmaisulla ei tarkoitettaisi yleisesti henkilön tyylin esiintuomista, vaan sillä tarkoitettaisiin ainoastaan henkilön sukupuolen ilmentämistä pukeutumisella, käytöksellä tai muilla vastaavilla tavoilla.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tasa-arvolain 3 §:n 5 momentissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Syntymässä miespuoliseksi määritelty henkilö voi kokea olevansa nainen tai naispuoliseksi määritelty henkilö voi kokea olevansa mies. Henkilö voi myös kokea olevansa esimerkiksi sukupuoleton tai osittain nainen ja osittain mies. Sukupuoli-identiteetti on syvä ja pysyväisluonteinen kokemus.

Sukupuoleen perustuvaan syrjintään voidaan lisäksi rinnastaa tasa-arvolain 3 §:n 7 momentin perusteella syrjintä, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Syrjinnän perusteena ei tarvitse olla syrjittävän henkilön oma sukupuoli tai sukupuolivähemmistöön kuuluminen. Syrjintä voi olla myös läheissyrjintää. Läheissyrjinnässä syrjinnän perusteena on syrjittävän läheisen sukupuoli tai sukupuolivähemmistöön kuuluminen.

Olettamaan perustuvassa syrjinnässä syrjintää harjoittava taho erehtyy henkilön sukupuolesta tai sukupuolivähemmistöön kuulumisesta ja syrjii henkilöä tämän olettaman perusteella.

Häirintä on syrjintää. 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 ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään häirinnän kohteeksi. Syrjinnäksi katsotaan myös ohje tai käsky syrjiä. Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi.

Yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä kiellettyä syrjintää on syrjintä henkilön iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslain vastainen syrjintä voi olla olettamaan perustuvaa tai olla läheissyrjintää. Ohje tai käsky syrjiä yhdenvertaisuuslaissa kielletyillä syrjintäperusteilla on yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää.

Yhdenvertaisuuslain vastainen syrjintä voi olla joko välitöntä tai välillistä. Yhdenvertaisuuslaista löytyvät tasa-arvolaista erilliset välittömän ja välillisen syrjinnän määritelmät. Välitöntä syrjintää on yhdenvertaisuuslain 10 §:n mukaan kohtelu henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa. Välillistä syrjintää on yhdenvertaisuuslain 13 §:n perusteella syrjintä, jossa 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.

6. Sisäinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

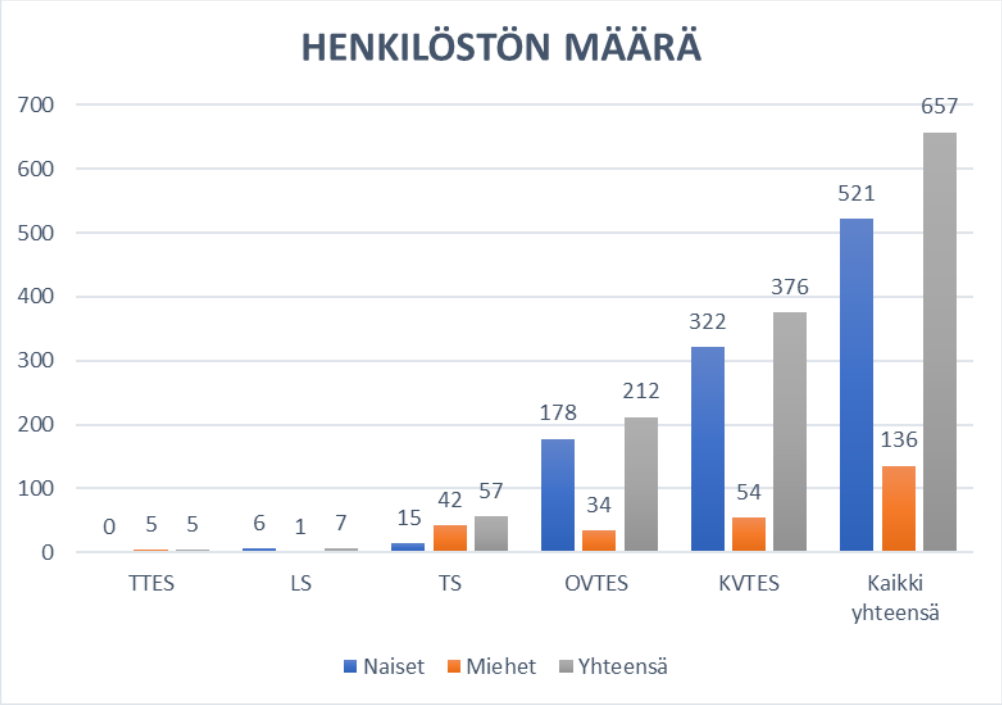
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

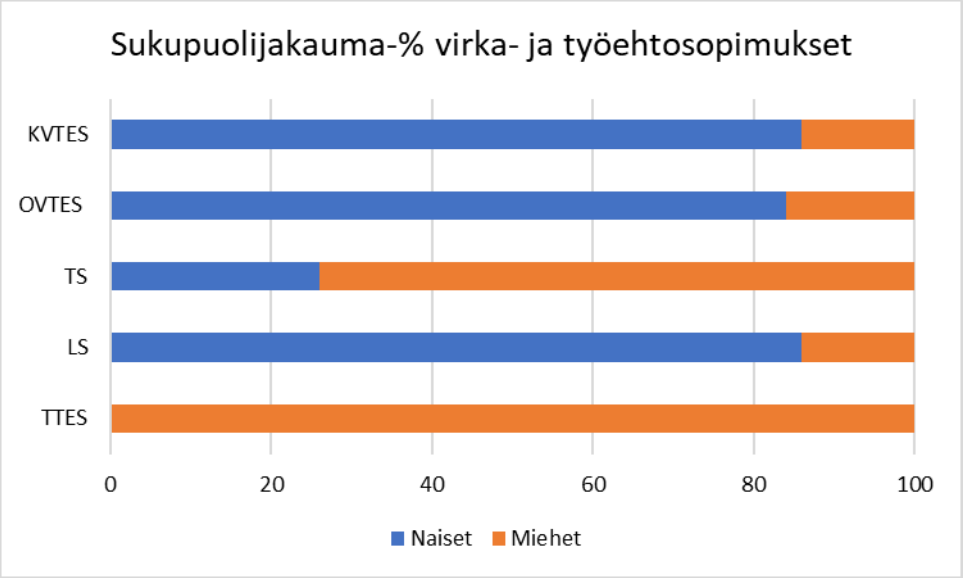
Kankaanpään kaupunki toteutti henkilöstölleen kyselyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoittamiseksi. Vastausten perusteella voidaan päätellä henkilöstön pitävän kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta pääsääntöisen hyvänä. Jonkin verran kuitenkin koetaan esiintyvän epäasiallista käytöstä. Myös epäoikeudenmukaisuutta koetaan esim. palkallisten vapaiden osalta 50- tai 60-vuotispäivän osuessa muuhun ajankohtaan kuin työpäivälle.

Kyselyssä tiedusteltiin myös työn ja muiden elämän osa-alueiden yhteensovittamisen kokemuksista. Myös näiltä osin tilanne koettiin hyväksi ja erityisesti joustavan työaikajärjestelyjen ja etätyön on koettu tukevan tässä. Elämän osa-alueista työt hankaloittivat eniten harrastuksissa.

Palkkakartoitus

Kaupungin henkilöstöstä (31.10.2023 tilanne) lähes 80 % on naisia. Virka- ja työehtosopimuksittain tarkasteltuna KVTES:ssä on naisia 86 % ja OVTES:ssä 84 %. Teknisten sopimuksessa naisten osuus on 26 %. Lisäksi tuntipalkkaisten työehtosopimuksessa kaikki ovat miehiä, mutta työehtosopimusta sovelletaan ainoastaan viiteen työntekijään. Huomionarvoista on, että varhaiskasvatuksessa on töissä yli 100 henkilöä, mutta ei yhtään miestä.





KT on ohjeistanut, että tehtäessä palkkakartoitus hinnoittelutunnuksittain pitäisi vertailussa olla vähintään kuusi miestä ja kuusi naista. Kankaanpään kaupungin tehtävissä ei samoissa tehtävissä ole henkilöstöä siten, että vertailu olisi näin mahdollista tehdä. Vuoden 2023 järjestelyerää jaettaessa on kuitenkin käyty läpi kaikki tehtäväkohtaiset palkat ja tarkastelun pohjalta voidaan todeta, että Kankaanpään kaupungin töissä samasta työstä maksetaan samaa tehtäväkohtaista palkkaa.

7. Toimenpiteiden toteutuminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetetaan tavoitteita, joiden toteutumista tulee tarkastella. Tavoitteita on toteutettu mm. toteuttamalla työhyvinvointikysely vuonna 2021 ja kyselyn pohjalta työyksiköt laativat omat kehittämissuunnitelmansa. Varhaisen tuen mallista on koulutettu esihenkilöitä ja on otettu käyttöön esihenkilökompassi-järjestelmä.

Edellistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa koronapandemia vaikutti vielä vahvasti työntekoon. Monissa työtehtävissä oli siirrytty etätöihin. Etätyösuosituksen päätyttyä järjestettiin etätöitä tehneille työntekijöille sekä heidän esihenkilöilleen kysely, josta saatujen tulosten pohjalta laadittiin pysyvä etätyöohje. Etätyöohjeen mukaan töissä, joissa etätyöt on mahdollisia, voidaan sopia enintään kahdesta etätyöpäivästä viikossa.

Kankaanpään kaupunginhallitus on 17.5.2021 § 175 tehnyt päätöksen sukupuolineutraalien käsitteiden ja nimikkeiden edistämisessä ja kaupungilla käytössä olleet nimikkeet, jotka sisälsivät sukupuolisidonnaisen ilmaisun, muutettiin sukupuolineutraaleiksi.

Palkkauksen avoimuus ja oikeudenmukaisuus on huomioitu toiminnassa ja neuvotteluissa henkilöstön edustajien kanssa. KT ja pääsopijajärjestöt neuvottelevat KVTES:n palkkausjärjestelmän kokonaisuudistuksesta, joten tässä vaiheessa ei ole ollut tarkoituksenmukaista isosti kehittää omia työn vaativuuden arviointikriteerejä.

Esteettömyys, saavutettavuus ja osallistaminen huomioidaan kaupungin toiminnassa. Edistymistä seurataan vuosittain hyvinvointikertomuksen raportoinneissa.

8. Sisäisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet

Tavoite	Toimenpiteet
· Hyvinvoiva työyhteisö, jossa ei esiinny epäasiallista kohtelua tai kiusaamista.	·Säännölliset työhyvinvointikyselyt. Matalan kynnyksen puuttuminen. Nollatoleranssi kaikelle epäasialliselle käyttäytymiselle
· Esihenkilöt ja henkilöstö tuntevat kaupungin toimintamallit ja osaavat ja uskaltavat ottaa asioita puheeksi.	·Toimintamalleja päivitetään kerrataan ja opastetaan niiden käyttöön.
- Vähennetään epäoikeudenmukaisuuden tunnetta	·50v. Ja 60 v. syntymäpäivät ovat palkallisia vapaita. Mikäli ko. syntymäpäivä osuu vapaapäivään, lomaan tai kesäkeskeytyksen ajalle, on kuitenkin oikeus ylimääräiseen palkalliseen vapaaseen. Vapaa tulee tällöin pitää edeltävänä tai seuraavana työpäivänä tai kesäkeskeytyksen jälkeen elokuun aikana.
·Yhteisöllisyyden lisääminen	· Työnantaja tarjoaa kahvitaukojen kahvin, teen ja kahvimaidon. Kannustetaan työyhteisön yhteisiin taukoihin mahdollisuuksien mukaan.
· Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen palkkaus ja palkkauksen avoimuus	·Tarkastellaan säännöllisesti yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa
· Perhemyönteinen kulttuuri	· Helpotetaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista joustavalla työajalla, etätyömahdollisuudella ja yksilökohtaisilla ratkaisuilla.
· Edistetään sukupuolineutraaleja käsitteitä mahdollisuuksien mukaan	·Kiinnitetään huomiota käytettäviin käsitteisiin ja pyritään välttämään sukupuolisidonnaista ilmaisua

9. Yhdenvertaisuus Kankaanpään kaupungin toiminnassa ja toimenpiteet toiminnallisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Yhdenvertaisuuslain 2 luvun 5 §:n 1 momentin perusteella viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Viranomaisella on edellä mainitun pykälän perusteella toimintansa yhdenvertaisuustilanteeseen kohdistuva arviointivelvollisuus. Viranomaisen toiminnalla tarkoitetaan tässä yhteydessä viranomaisen toimintaa kokonaisuudessaan. Kyse on toiminnallisesta yhdenvertaisuudesta.

Tavoite	**Toimenpiteet**
Esteettömyyden edistäminen	·Luodaan esteettömiä liikkumismahdollisuuksia. ·Esteettömyys ja turvallinen liikkuminen huomioidaan katu- ja yleisten alueiden suunnittelussa ja hankkeiden toteutuksessa. ·Katujen ja yleisten alueiden kunto pyritään pitämään riittävän hyvällä tasolla.
Saavutettavuus	·Palvelut, viestintä ja verkkosivut toteutetaan niin, että ne soveltuvat kaikille. ·Ihmisten moninaisuuden huomioon ottava ilmapiiri ja asenteet. ·Sähköisten palveluiden kehittäminen. Otetaan kuitenkin huomioon, että palvelut saavutettavissa kaikille digitaidoista riippumatta. ·Saavutettavuuteen liittyvät koulutukset henkilöstölle.
Kuntalaisten osallistaminen	·Kuntalaisten mukaanotto palveluiden suunnitteluun. ·Kuulemiset, kyselyt. ·Yhteistyö 3. sektorin kanssa. · Osallistava budjetointi

10. Toimenpiteiden toteutusaikataulu, seuranta ja tiedottaminen

Tässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa sovitut toimenpiteet ovat sellaisia, että niitä toteutetaan jatkuvasti tämän suunnitelman voimassaoloaikana.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista on seurattava jatkuvasti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta toteutetaan esimiesten, henkilöstöhallinnon ja johtoryhmän toimesta. Henkilöstöä kannustetaan tuomaan heti ilmi, mikäli kokee puutteita tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden toteutumisessa.