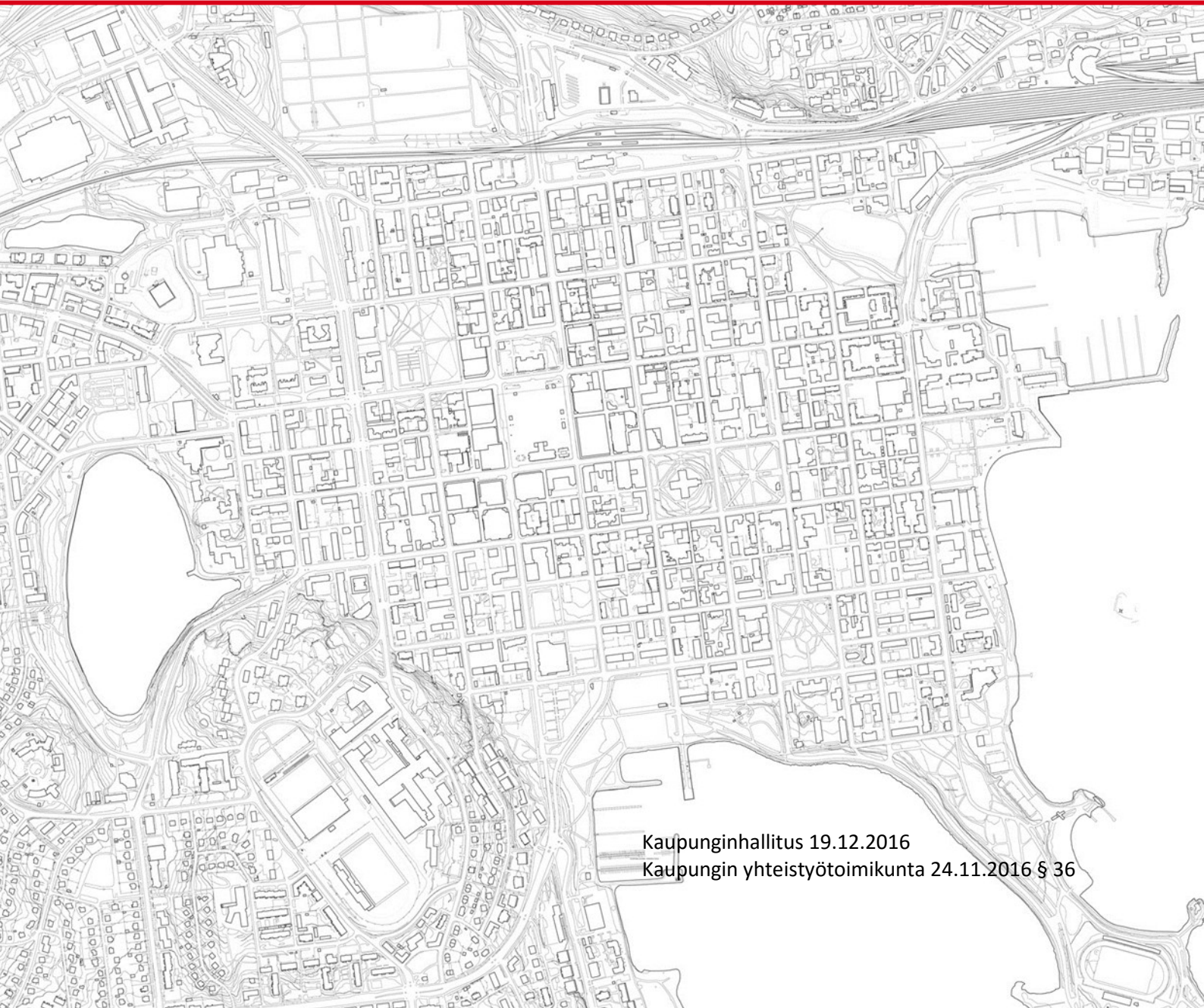




KUOPIO



Kaupunginhallitus 19.12.2016

Kaupungin yhteistyötoimikunta 24.11.2016 § 36

KUOPION KAUPUNGIN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA

Sisällys

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	3
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelmallinen edistäminen	3
Syrjintä ja sen estäminen	4
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu	5
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden visio	5
Tavoitteet	5
Toimenpiteet ja keinot	5
Vastuutahot.....	7
Johtajien ja esimiesten tuki	7
Seurantamittarit.....	8
Syrjinnän estäminen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu.....	8
Syrjimättömyys ja tasa-arvo koulutuksessa ja opetuksessa	9
Syrjimättömyys ja tasa-arvo viranomaisen toiminnassa.....	10
Syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus koulutuksessa ja opetuksessa.....	11
Syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus viranomaisen toiminnassa	11

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Käsissäsi ei ole perinteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jota lähdetään toteuttamaan, vaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun toimintamalli. Se antaa esimiehelle, asiakkaille ja työyhteisölle välineet tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden jatkuvaan edistämiseen ja vastuun edistämisestä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla tuetaan kaupungin strategian toteuttamista. Siinä määritellään Kuopion kaupungin tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistämisen visio, tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot. Suunnitelman toteuttaminen on osa normaalia toimintaa talousarvion ja käyttösuunnitelmien rajoissa. Toteutuksen seuranta tapahtuu talousarvioseurannan yhteydessä ja loppuarviointi hyvinvointikertomuksessa.

Kuopion kaupungissa toteutettiin Yhdenvertaisuus Kuopion palveluissa ja toiminnoissa –kysely vuosina 2009 ja 2016. Kyselyn perusteella Kuopiossa on eniten kehitettävää yhdenvertaisuuden toteutumisessa muun muassa kaupungin päätöksenteossa ja suunnitelmissa (vähemmistöjen ja erityisryhmien ohjeistukset, huomiointi asiakirjoissa), siinä miten kaupunki arvioi ja seuraa toimintaansa, tiedotuksessa sekä syrjimättömyydessä asiakastyössä. Yhdenvertaisuuden tilanne oli parantunut seuraavissa; neuvontapalvelut, kaupunki työnantajana, asenneilmapiiri kaupungin organisaatiossa sekä ristiriitojen ratkaisu vähemmistöjen ja erityisryhmien näkökulmasta. Kyselyn perusteella esteettömyys eli fyysisen ympäristön syrjimättömyys on hyvällä tasolla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelmallinen edistäminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaissa on asetettu viranomaiselle, koulutuksen ja opetuksen järjestäjälle sekä työnantajalle velvollisuus edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Tasa-arvon edistämissäännökset koskevat viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien velvollisuutta edistää tasa-arvoa suunnitelmallisesti. Viranomaisten tulee arvioida kaikkea toimintaansa eri sukupuolten näkökulmasta ja luoda toimintatavat tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvoa edistetään myös kiintiöillä. Oppilaitoksissa ja työelämässä tasa-arvoa edistetään muun muassa tasa-arvosuunnitelmien avulla.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammaisuudestaan, 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 samansisältöisinä kaikille.

Viranomaisilla, koulutuksen järjestäjillä ja työnantajilla on velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Näiden toimijoiden on arvioitava tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista omissa toiminnoissaan ja ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Viranomaisen on omalla toimialallaan arvioitava tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa, johtamisessa, tulossuhteissa ja tulosopimuksissa, taloussuunnittelussa, strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa. Laajoissa tai muutoin merkitykseltään tärkeissä hankkeissa olisi arvioitava, vaikuttaako hanke syrjinnälle alttiiden ryhmien oikeuksiin, velvollisuuksiin tai asemaan.

Koulutuksen järjestäjien on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnissa kiinnitettävä huomiota esimerkiksi oppilaiden valintaperusteisiin, käytettävään oppimateriaaliin, häirintää

ja koulukiusaamista ehkäiseviin toimenpiteisiin, opetustilanteiden tasapuolisuuteen, opintosuoritusten arvioimiseen sekä opettajien yhdenvertaisuusosaamiseen.

Työnantajien on arvioitava tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehdessä.

Lisäksi viranomaisilla, koulutuksen järjestäjillä ja työnantajilla on velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma niistä toimenpiteistä, joilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään. Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kattaa viranomaisen sekä koulutuksen järjestäjän lakisääteiset suunnitelmat.

Työnantajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma työelämässä sisältyy henkilöstöohjelmaan.

Syrjintä ja sen estäminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaissa on asetettu viranomaiselle, koulutuksen ja opetuksen järjestäjälle sekä työnantajalle velvollisuus estää sukupuoleen tai muuhun perustuva syrjintä. Tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Syrjinnän yleiskielloissa määritellään ja kielletään sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä. Syrjintää on myös seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä sekä käsky tai ohje syrjiä. Vastatoimet eli syrjityn aseman heikentäminen oikeuksiin vetoamisen vuoksi on syrjintää. Syrjintäperuste voi myös liittyä läheiseen henkilöön tai syrjintä voi perustua oletukseen.

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. Kiellettyä syrjintää voi olla henkilön asettaminen epäedullisempaan asemaan esimerkiksi siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen, kuten perheenjäsen, sukulainen, läheinen työtoveri tai ystävä. Syrjintää on, että ihmistä kohdellaan muita huonommin jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella.

Kiellettyä syrjintää on:

- välitön eli suora syrjintä: esimerkiksi samaa sukupuolta oleville asiakkaille ei anneta hotelista huonetta johtuen heidän seksuaalisesta suuntautumisestaan.
- välillinen eli epäsuora syrjintä: esimerkiksi työnantaja edellyttää työnhakijalta täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei ole työn tekemisen kannalta välttämätöntä.
- häirintä: työpaikalla ilmenevä kiusaaminen, jossa työntekijää kohtaan käyttäydytään nöyryyttävästi, alentavasti tai uhkaavasti.
- ohje tai käsky syrjiä: esimerkiksi esimies käskee kaupan työntekijöitä olemaan palvelematta asiakkaita tulevia romaneja. Kyseessä on syrjintä, vaikka työntekijä ei olisi vielä ohjetta noudattanutkaan.
- kohtuullisten mukautusten epääminen: esimerkiksi elokuvateatteriin ei ole järjestetty esteetöntä pääsyä.

Ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai ketään ei saa rangaista sen takia, että hän on ilmoittanut syrjinnästä, tuonut esiin epäkohtia työpaikalla tai ryhtynyt muihin toimenpiteisiin puuttamiseen syrjintään.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta on lakisääteinen velvollisuus.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tuloksena syntyy kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Lakisääteiseltä suunnitelmalta edellytetään yhteistoiminnallista valmistelua asiakkaiden ja henkilöstön kanssa, ajantasaisuutta, säännöllisyyttä, toteuttamista, seuranta- ja arviointia. Tämä vaatimus täyttyy suunnitteluprosessissa.

Suunnittelu perustuu mahdollisimman ajantasaiseen tietoon sekä nykytilan arviointiin, jonka esimies, asiakkaat tai heidän edustajansa ja työntekijät tekevät yhdessä. Tavoitteena on saavuttaa yhteinen näkemys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta käytettävissä olevan tiedon ja arvioinnin perusteella ja verrata sitä kaupungin tavoitteisiin sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain velvoitteisiin. Mikäli ne ovat ristiriidassa keskenään, palvelun järjestämisestä vastuussa oleva päättää tarvittavista kehittämistoimenpiteistä ja kohdentaa tarvittaessa käyttösuunnitelmassa määrärahan toimenpiteiden toteuttamiseen.

Suunnittelun tarkoituksena on saada aikaan johtamisen kulttuurimuutos siten, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma on Kuopion kaupungin johtamisessa ja esimiestyössä keskeisenä osaluena. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistyöhön osallistuvat asiakkaat ja henkilöstö.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on osa kaupungin toiminta- ja taloussuunnittelua ja sitä johtaa kaupunginjohtaja. Sisällöllinen vastuu on kuitenkin palvelun järjestäjällä ja työpaikoilla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden visio

Kuopiossa ketään ei syrjitä millään perusteella ja kaikki ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia keskenään.

Tavoitteet

Kuopion kaupungin järjestämässä toiminnassa palveluja käyttävät ja niitä saavat kokevat, että

- heitä kohdellaan sukupuolten välillä tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti eikä heitä syrjitä,
- valmistelussa, päätöksenteossa ja täytäntöönpanossa vakiintuneet toimintatavat varmistavat sukupuolten välisen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden toteutumista,
- koulutuksessa ja opetuksessa tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä, että
- opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvon toteutumista.

Kuopion kaupungin strategia uusitaan keväällä 2017. Siinä määritellään valtuustokaudelle mm. Kuopion kaupungin tavoitteet kuntalaisten palvelujen järjestäjänä. Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistämistä koskevat tavoitteet saavat lopullisen sisältönsä uudessa strategiassa.

Toimenpiteet ja keinot

Toimenpide:

1. Edellytysten luonti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulle

Kaikille johtajille, esimiehille, asiakkaille ja henkilöstölle on järjestettävä yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmisteluun.

Keinot

- nimetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä ohjaamaan ja seuraamaan tasa-arvosuunnittelua ja – suunnitelman toteutumista. Työryhmä arvioi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen kokonaistilannetta Kuopion kaupunkiorganisaatiossa ja suhteessa vertailukaupunkeihin ja raportoi tilanteesta kaupungin johdolle. Arviointitietoa hankitaan tekemällä kyselyjä, hyödyntämällä tilastotietoja sekä osallistumalla Kuntaliiton järjestämiin tilaisuuksiin. Koska Kuopion kaupunki kuuluu CEMRin eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan hyväksyneisiin kaupunkeihin, työryhmä huolehtii myös tähän liittyvistä tietojen raportoinneista. Vastaavia kaupunkeja on Suomessa noin 20 ja Kuntaliitto koordinoi toimintaa.
- kuvataan suunnitteluprosessi
- valmistellaan suunnitteluohje
- kytketään suunnittelu toiminta- ja taloussuunnitteluun
- valmistellaan suunnittelun vuosikello
- järjestetään esimiestyö toimintasäännöllä siten, että suunnittelu on mahdollista
- otetaan suunnittelu aika huomioon työvuorosuunnittelussa
- järjestetään henkilöstölle työnantajan sähköposti ja Gallia -tunnus sekä mahdollisuus käyttää tietokonetta
- järjestetään asiakkaille yhtäläiset mahdollisuudet osallistua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun
- hankitaan ja otetaan käyttöön suunnittelua tukeva ja ohjaava ja suunnitelman toteutumista tukeva tietojärjestelmä
- valmistellaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa kuvaavat arviointiväittämät ja -kysymykset
- määritellään ja otetaan käyttöön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman arviointi- ja seurantamittarit
- kytketään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta kuukausi- ja kolmannesvuosiseurantaan sekä toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen yhteyteen
- määritellään suunnittelua tukeva ajantasainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustieto
- varmistetaan tiedon saatavuus ja käytettävyys
- analysoidaan tietoa ja valmistellaan johtopäätökset
- valmistellaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden yleiset periaatteet ja ratkaisukeskeiset toimintamallit
- ylläpidetään toimintamallit ajantasaisina toimintakäsikirjassa
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma otetaan huomioon päätösten vaikutusten arvioinnissa

Toimenpide:

2. Johtamis- ja työyhteisötaitojen jatkuva parantaminen

Keinot

- otetaan huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma esimiesten ja henkilöstön rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä
- järjestetään esimiehille ja henkilöstölle koulutusta ja perehdytystä
 - tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännöstä
 - tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluprosessin johtamisesta
 - tiedolla johtamisesta
 - jatkuvan kehittämisen toimintamallista
 - ratkaisukeskeisyydestä
 - seurannasta ja raportoinnista
 - palautteen antamisesta
 - kuuntelemisesta
 - yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoista
 - toimintaohjeista

Toimenpide:

3. Kokonaisvaltainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu yhteistyössä asiakkaiden ja heitä edustavien kanssa on jokaisen palvelusta vastaavan johtajan ja esimiehen tehtävä. Suunnitteluun osallistuminen on jokaisen työntekijän oikeus ja velvollisuus.

Keinot

- koulutetaan ja perehdytetään johtajat, esimiehet ja henkilöstö tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun
- tuetaan ja ohjataan johtajia, esimiehiä ja henkilöstöä tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden nykytilan arvioinnin toteuttamisessa yhteistyössä asiakkaiden kanssa ja arviointia tukevien tietojärjestelmien käytössä
- hankitaan työpaikoille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusoppaita

Vastuutahot

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamisesta vastaavat johtajat ja esimiehet kukin osaltaan kaupungin johtamisjärjestelmän mukaisesti. Johtajien ja esimiesten vastuu perustuu johtamisjärjestelmään ja sitä tukeviin päätöksenteko- ja toimivaltuuksiin. Keskeinen toimivalta on esimiehelle kuuluva työnjohtovalta.

Kaupunginjohtaja, palvelualuejohtajat sekä Kuopion kaupungin poliittinen johto määrittelevät kaupungin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteet, varaavat talousarvioon resurssit niiden toteuttamiseen, seuraavat ja arvioivat tavoitteiden toteutumista. Ylin johto luo perustan johtamiselle, esimiestyölle ja palvelujen järjestämiselle ottaen huomioon lainsäädännön, virka- ja työehtosopimusten ja kaupungin strategian vaatimukset, toiminnan luonteen ja riskialttiuden sekä taloudelliset näkökohdat. Ylimmän johdon tehtävä on taata aineelliset ja toiminnalliset edellytykset kuten pätevien esimiesten valinta ja selkeän tehtäväjaon vahvistaminen.

Asiakkuusjohtaja) ratkaisee, miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevat toimenpiteet toteutetaan toiminnassa ja työyksiköissä ja kohdentaa käyttösuunnitelmassa resurssit niiden toteuttamiseen. Asiakkuusjohtajat seuraavat ja arvioivat konkreettisten toimenpiteiden toteutumista.

Palvelupäälliköt ja työnjohtajat toteuttavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. He seuraavat ja arvioivat toimenpiteiden vaikutuksia asiakkaisiinsa ja henkilöstöönsä.

Henkilöstö osallistuu toimenpiteiden toteuttamiseen yksilöinä ja työyhteisön jäsenenä.

Johtajien ja esimiesten tuki

Johtajien ja esimiesten onnistumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa ja suunnitelman toteuttamisessa tukevat ja ohjaavat monet eri toimijat kukin roolinsa ja tehtävänsä mukaisesti.

Näitä toimijoita ovat

- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä
- hyvinvointiryhmä
- yhteistyötoimikunnat
- tasa-arvovaltuutettu
- yhdenvertaisuusvaltuutettu

Seurantamittarit

- asiakaskysely
- hyvinvointikertomus
- hyvän julkisen johtamisen arviointi
- Tilastotieto siitä, miten kaupungin rekrytoinnissa valitaan eri sukupuolia hakijoiden sukupuolijakaumasta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurannasta vastaa kukin esimies osaltaan ja raportoi siitä omalle esimiehelleen. Seuranta toteutetaan talousarvioseurannan yhteydessä. Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista arvioidaan kerran vuodessa hyvinvointikertomuksessa samassa yhteydessä kaupungin toiminta- ja henkilöstökertomuksen sekä tilinpäätöksen kanssa.

Syrjinnän estäminen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu

SYRJINNÄN ESTÄMINEN SEKÄ TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITTELU	
Syrjinnän estäminen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteellinen, yhteistoiminnallinen ja asiakaslähtöinen edistäminen on suunnitelmallista, se perustuu mahdollisimman ajantasaiseen tietoon syrjimättömyydestä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta sekä viranomaisen kykyyn ja tahoon ryhtyä tarpeellisiin kehittämistoimenpiteisiin	
TAVOITTEET	TOIMENPITEET
Syrjinnän estäminen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen perustuvat kokonaisvaltaiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan	Toiminnan järjestämisestä vastuussa oleva asiakkuusjohtaja valmistelee vastuualueensa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteistyössä asiakkaiden, heitä edustavien järjestöjen, lakisääteisten yhteistyöryhmien, palvelupäälliköidensä, työnjohtajiensa ja henkilöstönsä kanssa arvioimalla syrjimättömyyden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanteen suhteessa lain asettamiin vaatimuksiin ja kaupungin strategiaan tavoitteisiin Asiakkuusjohtaja valmistelee em. suunnitelman toiminnan ja talouden suunnittelun yhteydessä ja tekee tarvittavat määrärahaesitykset palvelualueen talousarvioesitykseen Lähiesimiehet toteuttavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja raportoivat toteutumisesta esimiehelleen, henkilöstölleen sekä valmisteluun osallistuneille muille tahoille
Henkilöstön työyhteisötaidot estävät syrjinnän sekä edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta	Työntekijä osallistuu aktiivisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmisteluun ja vastaa syrjimättömyyttä koskeviin sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun edellyttämiin arviointikyselyihin Työntekijä osallistuu aktiivisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamiseen työpaikallaan
Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on yhteenveto vastuualueiden suunnitelmista ja se kattaa lakisääteiset tasa-arvo- ja yhdenvertai-	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä yhdistää vastuualueiden suunnitelmat kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi, joka kattaa lakisääteiset suunnitelmat

suussuunnitelmat	
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu perustuu mahdollisimman reaaliaikaiseen tietoon	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä valmistelee kysymykset ja väittämät, joilla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa arvioidaan Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä määrittelee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua tukevan tiedon ja varmistaa sen saatavuuden ja käytettävyyden Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä kehittää tai hankkii tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden nykytilan arviointia, suunnittelua ja seurantaan tukevan tietojärjestelmän Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä määrittelee henkilöstötyön arviointi- ja seurantamittarit ja hankkii toteutuksen
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtaminen on yhdenmukaista koko organisaatiossa	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä valmistelee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden yleiset periaatteet ja ratkaisukeskeiset toimintamallit yhteistoiminnallisesti
Esimiestäidot vastaavat hyvälle julkiselle johtamiselle ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulle asetettuja vaatimuksia Henkilöstön työyhteisötaidot vastaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulle asetettuja vaatimuksia	Työnantajapalvelu järjestää esimiehille ja henkilöstölle tarvittavaa koulutusta ja perehdytystä Työnantajapalvelu hankkii kaikille työyksiköille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusoppaat
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on kiinteä osa toiminnan ja talouden suunnittelua	Suunnittelu ja seuranta tapahtuvat osana talousarviovalmistelua ja talousarvion toteumaseurantaa.

Syrjimättömyys ja tasa-arvo koulutuksessa ja opetuksessa

SYRJIMÄTTÖMYYS JA TASA-ARVO KOULUTUKSESSA JA OPETUKSESSA	
Koulutuksen järjestäjällä on ajantasainen tieto oppilaiden ja opiskelijoiden tasa-arvotilanteesta ja syrjimättömyydestä kouluissa ja oppilaitoksissa sekä tahto ja kyky ryhtyä tarpeellisiin kehittämistoimenpiteisiin	
TAVOITTEET	TOIMENPITEET
Kuopion kaupungin järjestämässä koulutuksessa ja opetuksessa tyttöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä, että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvon toteutumista.	Koulun tai oppilaitoksen johtaja arvioi yhteistyössä henkilöstön, oppilaiden ja heidän huoltajiensa ja opiskelijoiden tai heidän edustajiensa kanssa tasa-arvon ja syrjimättömyyden toteutumista koulutuksessa ja opetuksessa
Kuopion kaupungin järjestämässä koulutuksessa ja opetuksessa ennaltaehkäistään sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syr-	Arvioinnin perusteella johtaja valmistelee yhteistyössä henkilöstön, oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa oppilaitoskohtaisen tasa-arvosuunnitelman ja esittää sen toteuttamiseen määrärahan talousarvioon

jintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti	
Kuopion kaupungin järjestämässä koulutuksessa ja opetuksessa edistetään sukupuolten tasa-arvoa ja ennaltaehkäistään sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti	Oppilaan ja opiskelijan on koulussa ja oppilaitoksessa vältettävä sellaista muihin oppilaisiin ja opiskelijoihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka loukkaa sukupuolten välistä tasa-arvoa tai on syrjivää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella
Kuopion kaupungin järjestämässä koulutuksessa ja opetuksessa edistetään sukupuolten tasa-arvoa ja ennaltaehkäistään sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti	Työntekijä välttää työpaikalla sellaista muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka loukkaa sukupuolten välistä tasa-arvoa Työntekijä välttää työpaikalla sellaista muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka on syrjivää

Syrjimättömyys ja tasa-arvo viranomaisen toiminnassa

SYRJIMÄTTÖMYYS JA TASA-ARVO VIRANOMAISEN TOIMINNASSA	
Toiminnan järjestäjällä on ajantasainen tieto asiakkaidensa tasa-arvotilanteesta ja syrjimättömyydestä järjestämissään palveluissa ja kyky ryhtyä tarpeellisiin kehittämistoimenpiteisiin	
TAVOITTEET	TOIMENPITEET
Kuopion kaupungin järjestämässä toiminnassa edistetään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti Kuopion kaupungin valmistelussa ja päätöksenteossa vakiintuneet toimintatavat varmistavat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista Kuopion kaupungin järjestämässä toiminnassa ennaltaehkäistään sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti	Toiminnan järjestämisestä vastaava arvioi yhteistyössä asiakkaiden ja henkilöstön tasa-arvon ja syrjimättömyyden toteutumista toiminnassaan, valmistelussa ja päätöksenteossa Arvioinnin perusteella toiminnasta vastaava valmistelee yhteistyössä asiakkaiden ja henkilöstön kanssa toimintakohtaisen tasa-arvosuunnitelman ja esittää sen toteuttamiseen määrärahan talousarvioon
Kuopion kaupungin järjestämässä toiminnassa edistetään sukupuolten tasa-arvoa ja ennaltaehkäistään sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.	Asiakkaan on vältettävä kaupungin järjestämässä toiminnassa sellaista muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka loukkaa sukupuolten välistä tasa-arvoa tai on syrjivää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella
Kuopion kaupungin järjestämässä toiminnassa edistetään sukupuolten tasa-arvoa ja ennaltaehkäistään sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun	Työntekijä välttää työpaikalla sellaista muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka loukkaa sukupuolten välistä tasa-arvoa

perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.	Työntekijä välttää työpaikalla sellaista muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka on syrjivää
--	---

Syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus koulutuksessa ja opetuksessa

SYRJIMÄTTÖMYYS JA YHDENVERTAISUUS KOULUTUKSESSA JA OPETUKSESSA	
Koulutuksen järjestäjällä on ajantasainen tieto toimintansa yhdenvertaisuustilanteesta ja syrjimättömyydestä kouluissa ja oppilaitoksissa ja kyky ryhtyä tarpeellisiin kehittämistoimenpiteisiin	
TAVOITTEET	TOIMENPITEET
Kuopion kaupungin järjestämässä koulutuksessa ja opetuksessa edistetään yhdenvertaisuuden toteutumista, estetään syrjintä ja tehostetaan syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti	Koulun tai oppilaitoksen johtaja arvioi yhteistyössä henkilöstön, oppilaiden ja heidän huoltajiensa ja opiskelijoiden tai heidän edustajiensa kanssa yhdenvertaisuuden syrjimättömyyden toteutumista koulutuksessa ja opetuksessa Arvioinnin perusteella johtaja valmistelee yhteistyössä henkilöstön, oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa oppilaitoskohtaisen yhdenvertaisuussuunnitelman ja esittää sen toteuttamiseen määrärahan talousarvioon
Kuopion kaupungin järjestämässä koulutuksessa ja opetuksessa edistetään yhdenvertaisuutta, estetään syrjintä ja tehostetaan syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti	Oppilaan ja opiskelijan on koulussa ja oppilaitoksessa vältettävä sellaista muihin oppilaisiin ja opiskelijoihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka loukkaa yhdenvertaisuutta tai on syrjivää
Kuopion kaupungin järjestämässä koulutuksessa ja opetuksessa edistetään yhdenvertaisuutta, estetään syrjintä ja tehostetaan syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti	Työntekijä välttää työpaikalla sellaista muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka loukkaa yhdenvertaisuutta Työntekijä välttää työpaikalla sellaista muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka on syrjivää

Syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus viranomaisen toiminnassa

SYRJIMÄTTÖMYYS JA YHDENVERTAISUUS VIRANOMAISEN TOIMINNASSA	
Palvelun järjestäjällä on ajantasainen tieto toimintansa yhdenvertaisuustilanteesta ja syrjimättömyydestä toiminnassaan ja kyky ryhtyä tarpeellisiin kehittämistoimenpiteisiin	
TAVOITTEET	TOIMENPITEET
Kuopion kaupungin järjestämässä toiminnassa edistetään yhdenvertaisuuden toteutumista, estetään syrjintä ja tehostetaan syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti	Toiminnan järjestämisestä vastaava arvioi yhteistyössä henkilöstön ja asiakkaiden yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden toteutumista toiminnassaan Arvioinnin perusteella toiminnan järjestämisestä vastaava valmistelee yhteistyössä henkilöstön ja asiakkaiden kanssa toimintakohtaisen yhdenvertaisuussuunnitelman ja esittää sen toteuttamiseen määrärahan talousarvioon
Kuopion kaupungin järjestämässä toi-	Asiakkaan on vältettävä kaupungin järjestämässä toimin-

minnassa edistetään yhdenvertaisuutta, estetään syrjintä ja tehostetaan syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti	nassa sellaista muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka loukkaa yhdenvertaisuutta tai on syrjivää
Kuopion kaupungin järjestämässä toiminnassa edistetään yhdenvertaisuutta, ehkäistään syrjintää ja tehostetaan syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti	Työntekijä välttää työpaikalla sellaista muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka loukkaa yhdenvertaisuutta Työntekijä välttää työpaikalla sellaista muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka on syrjivää