



**Kajaanin** kaupunki

# Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2023–2025



**KAJAANI**  **ME**





# Sisällysluettelo

<b>Tervetuloa rakentamaan yhdessä tulevaisuuden kaupunkia.....</b>	<b>1</b>
Johdanto.....	1
<b>Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen Kajaani .....</b>	<b>3</b>
Näin suunnitelma syntyi .....	4
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksyntä ja käyttöönotto .....	4
<b>Kajaanilaisten katse tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen .....</b>	<b>5</b>
Mitä sanovat itse kaupunkilaiset?.....	5
Kaikkien yhteinen Kajaani.....	5
<b>Suunnitelman kolme osaa .....</b>	<b>6</b>
<b>A. Kajaanin kaupunki palvelujen tuottajana .....</b>	<b>8</b>
Mitä palveluita kaupunki tuottaa? .....	8
Konsernipalvelut .....	9
Sivistystoimiala .....	10
Kulttuuripalvelut .....	11
Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rakentavat myös.....	14
<b>B. Varhaiskasvatus ja koulut edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.....</b>	<b>17</b>
Perusopetuksen oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat .....	17
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma toisella asteella .....	19
<b>C. Kaupungilla töissä tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.....</b>	<b>20</b>
<b>Yhdenvertaisuus ja hyvät väestösuhteet .....</b>	<b>22</b>
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely.....	22
Anonyymi rekrytointi.....	24
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koko kuva.....	25
Kajaanin kaupungin palkkakartoitus .....	25
Työn, perheen ja muun yksityiselämän yhteensovittaminen .....	29
Kaikki mukaan! Toimenpiteet ja osallistaminen 2023–2025.....	30
"Suvaus" eli sukupuolivaikutusten arviointi Kajaanin kaupungin palveluissa.....	31
Tietopaketti uusille päättäjille ja työntekijöille .....	32
Tukea esihenkilöille .....	33
Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	34
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-ohjausryhmä.....	35
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttaminen ja suunnitelmasta tiedottaminen .....	35
<b>Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteitä .....</b>	<b>36</b>
Sukupuolten tasa-arvo .....	36
Intersektionaalisuus.....	36
Tasa-arvosuunnitelma .....	37



Tasa-arvoselvitys.....	37
Sukupuolten tasa-arvo työelämässä.....	37
Sukupuoli.....	37
Sukupuolen ilmaisu.....	37
Sukupuolen moninaisuus.....	38
Muunsukupuolinen.....	38
Transsukupuolinen.....	38
Intersukupuolinen.....	38
Syrjintä sukupuolen perusteella.....	38
Sukupuoleen perustuva häirintä.....	38
Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen.....	39
Seksuaalinen häirintä.....	39
Positiivinen erityiskohtelu.....	39
Sukupuolen mukainen segregatio.....	39
Sukupuolivaikutusten arviointi (Suvaus).....	39
Sukupuolitietoinen budjetointi.....	40
Samapalkkaisuus.....	40
Palkkakartoitus.....	40
<b>Tärkeät linkit.....</b>	<b>41</b>



# Tervetuloa rakentamaan yhdessä tulevaisuuden kaupunkia

## Johdanto

Haluaisitko sinäkin asua ja elää kunnassa, jossa jokaisella asukkaalla on yhtäläinen mahdollisuus tulla kuulluksi ja vaikuttaa palveluihin ja kunnalliseen päätöksentekoon? Haluaisitko olla töissä kunnassa, jossa vallitsee palkkatasa-arvo ja segregaaation lieventäminen otetaan tosissaan? Haluaisitko sinäkin lastesi kasvavan kunnassa, jossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset on otettu huomioon jo varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.

---

*"Haluaisitko nähdä tulevaisuutesi kunnassa, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät ole vain suunnitelmaa ja visiota, vaan myös tekoja ja todellisuutta?"*

---

Kajaani lupaa olla nyt ja tulevaisuudessa kunta, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat totta meidän jokaisen arjessa. Siihen meitä kaikkia velvoittavat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat lait.

Kajaanin kaupunki haluaa tarkastella toimintaansa normikriittisesti ja asenteitakin tunnistaen. Ryhdymme purkamaan syrjiviä rakenteita ja tekemään parempaa huomista. Yhteisellä työllä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden puolesta Kajaanista tulee meille kaikille parempi paikka elää ja asua.







---

*"Maaperä, joka kasvattaa vahvat juuret ja kantavat siivet"*

---







## Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen Kajaani

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus syntyy konkreettisista arjen teoista. Kaupunkilaisten tasa-arvoa lisää mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa sekä saada avoimesti tietoa kaupungin suunnitelmista, päätöksistä ja palveluista.

Kaupungin pyrkimyksenä on vahvistaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta jokapäiväisenä osana kaupungin toimintaa. Kajaanin kaupunki on laatinut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- eli TAYV-suunnitelman vuosille 2023–2025.

Tarkoituksena on auttaa kaupungin päättäjiä ja asukkaita toteuttamaan tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vaatimuksia ja tavoitteita. Näiden lakien mukaan kaikkien kuntien velvollisuus on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tasa-arvolaki koskee kaikkea kunnan toimintaa.

Laki velvoittaa tarkastelemaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta:

- hallintoa ja päätöksentekoa
- kuntalaisten palveluja
- alueen elinvoimaisuuden vahvistamista
- toimintaa koulutuksen järjestäjänä eri koulutusasteilla
- kuntaa työnantajana

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tuetaan myös Kajaanin kaupunkistrategialla 2023–2026.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus parantaa hallintoa ja henkilöstön osaamista sekä tuottaa kaupunkilaisille parempia palveluja. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäämisellä pyritään myös lisäämään vetovoimaamme työnantajana. Vetovoiman ja pitovoiman lisääminen on tärkeää tilanteessa, kun kokeneet ja osaavat työntekijät siirtyvät lähivuosina eläkkeelle.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tekee Kajaanista viihtyisän ja houkuttelevan asuinpaikan eli parantaa myös paikkakunnan pito- ja vetovoimaa. Kaupunki kutsuu myös asukkaansa mukaan rakentamaan tulevaisuuden monimuotoista kaupunkia, meidän kaikkien yhteistä Kajaania. Pienikin asia voi olla tärkeä teko tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden puolesta.

***Tule rohkeasti mukaan!***





## Näin suunnitelma syntyi

Pyysimme kaupunkilaisia mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekoon. Lisäksi kommentteja pyydettiin nuorisovaltuustolta, maahanmuuttajaryhmiltä, vammaisneuvostolta, paikalliselta romanityöryhmältä sekä vanhusneuvostolta.

Kaupungin henkilöstölle, luottamushenkilöille ja henkilöstön edustajille järjestettiin päivitystyöpaja 30.8.2022, jonka kantavana teemana oli mielekäs henkilöstökokemus Kajaanin kaupungilla.

Oppilaitoksissa on pidetty koulutustilaisuuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Oppilaitoksissa laaditaan yksikkökohtaiset TAYV-suunnitelmat, jotka tarkistetaan vuosittain lukuvuosisuunnitelman yhteydessä.

## Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksyntä ja käyttöönotto

- Esittely yhteistyötoimikunnassa joulukuu 2022
- Kommentti- ja muokkauskierros toimialoilla ja liikelaitoksissa.
- Esitetään Kajaanin kaupungin esihenkilöinfo 2023
- Esitetään henkilöstölle ja kuntalaisille 2023
- Hyväksytään Kajaanin kaupunginhallituksessa 2023





## Kajaanilaisten katse tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen

Kajaanin kaupunki huomioi toiminnassaan kaikki asukkaat, myös eri-ikäiset kuntalaiset ja vähemmistöt.

### Mitä sanovat itse kaupunkilaiset?

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelmaa varten esitettiin Kajaanin kaupungin palveluja käyttäville eri asiakasryhmille kysymyksiä tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja hyviin väestösuhteisiin liittyen syksyllä 2022.

Vammaisneuvosto valvoo vammaisten etuja, vanhusneuvosto edustaa ikäihmisiä, romanityöryhmä toimii alueen romanivähemmistön asiassa ja toteuttaa toiminnassaan valtakunnallista romanipoliittista ohjelmaa, Nuorisovaltuusto (NUVA) puhuu nuorten omalla äänellä, ja myös maahanmuuttajanuoret ovat NUVA:ssa mukana. Kajaanin kaupungilla on yhteys Pohjois-Suomen etnisten suhteiden neuvottelukuntaan (ETNO), ja Kajaanissa on aloittamassa foorumi eri kieli- ja kulttuuriryhmien edustajille.

Kysely lähetettiin

- vanhusneuvosto
- vammaisneuvosto
- nuorisovaltuusto
- nuoret ja aikuiset maahanmuuttajat
- paikallinen romanityöryhmä ja romaniyhteisö
- somen kautta kaikilla kajaanilaisilla oli mahdollisuus vastata



### Kaikkien yhteinen Kajaani

Kuinka rakennetaan yhdenvertaista Kajaania?





"Syrjintää ei ole helppo tunnistaa eikä yhdenvertaisuus etene passiivisuudella, vaan se vaatii havahtumista ja aktiivisuutta. Avoimin mielin katsoa ympäristöämme koko kaupungin organisaatiossa ja toiminnassa."

"Saavutettavat palvelut ja esteettömyys tulee huomioida."

"Eri harrastukset eivät olisi luokiteltu erikseen tytöille ja pojille, vaan kaikki saisivat harrastaa mitä haluavat"

### Mitä tarkoittaa kuntalaisten osallisuus?

"Kuntalainen on kumppani ja voimavara. Vahva osallisuus ja aktiiviset kuntalaiset tekevät kunta yhteisöllisen, elinvoimaisen ja sosiaalisesti kestävä. Näin kuntalaiset sitoutuvat paremmin tehtäviin päätöksiin."

"Kuntalaisille tulee tarjota toimivat palautekanavat ja huomioida monikanavainen tiedottaminen."

### Mitä tarkoittaa hyvät väestösuhteet?

"Edistetään sitä, että kaikilla olisi turvallista ja hyvä asua Kajaanissa."

"Sitä, että kaikki väestöryhmät olisivat kaikessa samanarvoisia, heillä olisi turvallista, eikä kukaan alistaisi toisia, ketään ei syrjitä, jne."

"Kaupunkiorganisaatio voisi liputtaa liputuspäivinä esimerkiksi Saamelaisen kansallispäivä, romanien kansallispäivä ja

"Tapahtumien järjestäminen kaiken ikäisille."

"Kaupungin markkinointimateriaaleissa tulisi näkyä oikeasti eri näköisiä, kokoisia ja värisiä ihmisiä."

"Yhdenvertaisessa Kajaanissa kaikki ovat yksilöitä. Tuomalla ihmisiä yhteen erilaisissa tapahtumissa!"

"Kaikille kaupungin työntekijöille yhdenvertaisuuskoulutusta."

"On hyvä miettiä osallistamisen erilaisia mahdollisuuksia. Kyselyt ovat hankala tapa tavoittaa kuntalaisia. Toivomme teitä enemmän torille ja turuille esittäytymään ja kahviloihin jalkautumaan osallisuuden edistämisen hengessä."

osoittaa siten, Kajaanin olevan avoin paikka kaikille."

"Diversiteettiä ja sen kunnioittamista."

"Tunne turvallisuudesta, syrjimättömyydestä ja häirintään tai epäasialliseen kohteluun puuttumisena."

"Vanhojen, nuorten ja sukupuolten osuudet ovat tasapainossa."

## Suunnitelman kolme osaa

- A. Kajaanin kaupunki palvelujen tuottajana
- B. Varhaiskasvatus ja oppilaitokset tasa-arvon edistäjinä
- C. Kaupungin henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma koostuu kolmesta osasta, joilla on yhteinen tavoite: haluamme lisätä tietoisuutta tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta, edistää suvaitsevaisuutta sekä tukea moninaisen ja moniarvoisen kaupungin kehittämistä.



Moninaisuutta on monenlaisuutta ja erilaisuuden rikkautta. Sitä tarvitaan, ja sen tulee myös näkyä tulevaisuuden Kajaanissa. Lisäksi moninaisuudesta voi tulla menestystekijä, kun työmarkkinoilla tarvitaan yhä enemmän monipuolista osaamista sekä erilaisia taitoja ja vahvuuksia.

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tärkeänä tavoitteena on pitää Kajaani elinvoimaisena maakunnan kasvukeskuksena ja houkuttelevana yritys- ja investointikohteena.

Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ehkäisee seksuaalista syrjintää ja häirintää Kajaanin kaupungin henkilöstön keskuudessa, kaupungin palveluissa sekä oppilaitoksissa.







## A. Kajaanin kaupunki palvelujen tuottajana

Kaupunki on asukkaitaan varten, ja siksi kaikissa palveluissa, päätöksenteossa ja valmistelussa on tärkeää taata kaupunkilaisten tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu.

Kaupungin perustehtävänä on huolehtia kaikkien kaupunkilaisten hyvinvoinnista. Siksi kaupungin palveluja pitää tarkastella kuntalaisen näkökulmasta. Palveluja ylläpitämällä paranee myös alueen vetovoima ja kilpailukyky.

Kaupungin on selvitettävä, mihin panostamalla ja mitä kehittämällä saadaan paras tulos kuntalaisten hyvinvoinnin ja alueen vetovoiman kannalta.

Julkisen talouden tila edellyttää kunnilta palveluiden tason tarkastelua ja järjestämistapojen tehostamista. Kaupungin on huolehdittava, että kuntalaisia kuullaan, henkilöstö voi osallistua valmisteluun ja että päättäjät sitoutuvat päätöksiin.

Ottamalla huomioon palvelujen käyttäjien moninaisuus, esimerkiksi sukupuoli tai ikä, parannetaan paitsi palvelua myös päätöksenteon tietopohjaa.

### Mitä palveluita kaupunki tuottaa?

Kajaanin kaupungin eri toimialoja on pyydetty kuvaamaan tarjottavat palvelut ja miten toiminnassa otetaan huomioon asiakkaiden ja työntekijöiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

**KA  
JAA  
NI**



**DIVERSITY  
EQUALITY  
MULTICULTURALITY  
TOLERANCE**



## Konsernipalvelut

- Edistämme toimivia tietoliikenneyhteyksiä sekä taajamiin että haja-asutusalueelle.
- Pidämme huolta sähköisistä palveluista, jotta kaupunkilaiset voivat asioida milloin ja mistä käsin tahansa.
- Turvaamme hyvät liikenneyhteydet ja joukkoliikenteen sekä kaupungin sisällä, että tänne ja täältä pois.
- Vähennämme pitkäaikaistyöttömyyttä, luomme työkokeilupaiikkoja, järjestämme kuntouttavaa työtoimintaa, työ- ja toimintakyvyn arviointia sekä työhönvalmennusta.
- Tuemme kesätöiden järjestämistä opiskelijoille ja koululaisille.
- Huolehdimme maahanmuuttajien kotouttamisesta.
- Kehitämme työperäiseen, opiskeluun tai perhesyihin perustuvan maahanmuuton palveluohjausta.
- Käytössämme on osallistuva budjetointi.
- Vahvistamme kuntalaisten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia.
- Noudatamme päätöksenteossa Kajaanin kaupungin eettisiä ohjeita.





## Sivistystoimiala

### Varhaiskasvatus ja esiopetus

- Edistämme jatkuvasti lasten, huoltajien ja perheiden osallisuutta.
- Jokainen lapsi saa tarvitsemansa tuen.
- Jokainen lapsi huomioidaan yksilöllisesti.
- Varhaiskasvatus ja esiopetus on sukupuolisensitiivistä.

### Perusopetus

- Annamme tilaa oppilaiden kuulemiselle ja osallisuudelle.
- Vähennämme sukupuoleen perustuvaa erottelua ja eriytymistä (segregaation lieventäminen).
- Ehkäisemme sukupuoleen perustuvaa ja seksuaalista häirintää.
- Meillä on käytössä SOPU-ohjelmat (sovitaan puhumalla) kouluilla syrjinnän ehkäisemiseksi.
- Kouluille on nimetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön yhteyshenkilöt.
- Opetamme sukupuolitietoisesti ja koulutamme henkilökuntaa.

---

*” Ei ole suurempaa rakkauden valaa  
kuin se, että lapsesi sua haluaa  
ja se, että pienessä sydämessä  
Sinulle juuri on varattu paikka  
niin valtavan suuri. ”*

*- Eino Leino*

---



## Kulttuuripalvelut

### Kainuun Museo

Pidämme kiinni maksuttomuudesta, jotta kaikilla olisi mahdollisuus vierailla museossa. Järjestämme näyttelyitä vaihtelevista aiheista erilaisille kohderyhmille. Lisäksi toteutamme opastuksia ryhmän tarpeet ja toiveet huomioiden. Tallennamme myös kainuulaista historiaa ja elämää kattavasti museon kokoelmiin.

### Kajaanin taidemuseo

Painotamme kaupunkilaisten osallistumista ja tarjoamme taidekasvatusta oppilaitoksille, varhaiskasvatukselle ja muille ryhmille. Näyttelyjen yhteydessä järjestämme runsaasti tapahtumia eri kohderyhmille. Arvostamme avoimuutta ja moninaisuutta, saavutettavuussuunnitelmassamme on normikriittinen näkökulma.



Kuva: Kaisu Korhonen

### Kaukametsän opisto

Järjestämme toimintaa eri puolilla kaupunkia ja kylissä, eri aikoina, lähiopetuksena ja etäyhteyksillä, monille eri ikä- ja erityisryhmille. Korostamme omaehtoista oppimista,





yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Huolehdimme ikääntyvän väestön tarpeesta saada sivistystä ja hyvinvointia edistäviä palveluja myös lähipalveluna. Järjestämme kaikille maksuttomia luentoja.

## Musiikkiopisto

Musiikkiopistossa on laaja opetustarjonta ja monipuolista toimintaa eri-ikäisille. Otamme uusia oppilaita ilmoittautumisjärjestyksessä ilman pääsykokeita. Jokainen etenee opinnoissaan yksilöllisesti omaan tahtiinsa ja omien kiinnostuksen kohteidensa mukaisesti. Opetussuunnitelmista poiketen voimme laatia myös henkilökohtaisen, mukautetun oppimissuunnitelman. Samat hinnat ja toimintaperiaatteet koskevat koko musiikkiopiston toiminta-aluetta.





## Kirjasto

Tarjoamme ajanmukaiset palvelut kattavasti ja yhdenvertaisesti koko kaupungin alueella pääkirjaston, kolmen lähikirjaston ja hakeutuvan kirjastoauton avulla. Omatoimikirjastojen avulla kirjaston käyttö onnistuu myös aukiolojen ulkopuolella. Etäkäytettävien e-aineistojen ja e-palvelujen avulla tuomme palvelut helposti kaikkien ulottuville.

Ehkäisemme eriarvoistumista ja kehitämme joustavia palvelumuotoja, jotka tavoittavat kaikki väestöryhmät. Tuemme jatkuvaa oppimista tarjoamalla tietoa, tilaa ja välineitä.

Huolehdimme myös asiakkaiden opastuksesta.



## Nuorisopalvelut

- Ohjaamo Kajaani – Nuorten kynnyksetön palvelupaikka
- Etsivä nuorisotyö



- Starttipaja
- Monikulttuurinen nuorisotyö ja romanityö
- Alueellinen koulu- ja nuorisotilatyö

Tarjoamme kaikenlaisille kajaanilaisille nuorille vapaa-ajan tekemistä sekä tuemme ja kannustamme lasten ja nuorten osallisuutta. Nuorisotalot ovat kohtaamispaikkoja, joihin on matala kynnyks. Pidämme huolta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta kaikessa toiminnassamme. Jokainen nuori voi osallistua harrastusryhmiin ja muuhun ohjattuun toimintaan aivan samalla tavalla kuin kaikki muutkin. Meillä tuetaan myös hyviä keskinäisiä väestösuhteita.

Teemme yhteistyötä mm. perusopetuksen valmistavien luokkien kanssa ja Kajaanin kaupungin romanityöryhmän kanssa. Kesätyöllistämme tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti kajaanilaisia nuoria kesätyöasetelillä, työkokeilun avulla sekä TET-jaksoilla.

Ohjaamossa autamme nuoria. Meiltä saa esimerkiksi apua viranomaisten kanssa asiointiin. Työelämään liittyviä korttikoulutuksia olemme räätälöineet maahanmuuttajanuorille. Järjestämme lapsille, nuorille ja perheille tapahtumia ja tarjoamme tilojamme myös erilaisten lasten ja nuorten parissa toimivien järjestöjen ja ryhmien käyttöön.



## Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rakentavat myös

### Ympäristötekniinen toimiala

Me pidämme huolta terveellisestä, turvallisesta ja viihtyisästä, sosiaalisesti toimivasta elinympäristöstä, jossa erilaiset tarpeet on otettu huomioon. Lupaamme, että rakennuksiin on helppo päästä ja että kaduilla ja yleisillä alueilla on turvallista liikkua. Ohjeemme ja opasteemme ovat selkeitä, ja valaistus pidetään kunnossa. Järjestämme tiloja, paikkoja ja

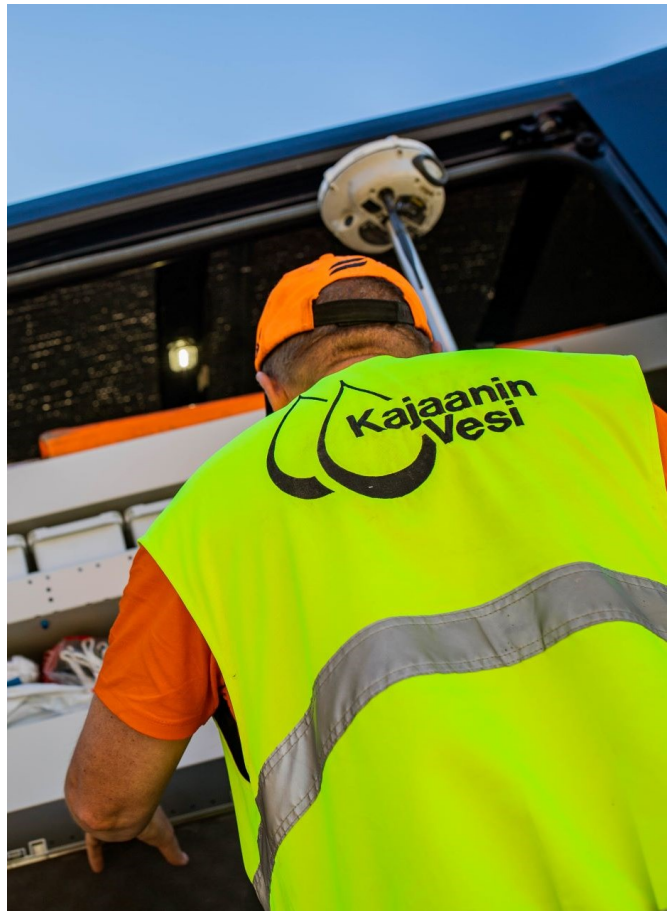




palveluita, jotta kaupunkilaiset voivat huolehtia omatoimisesti liikkumisestaan, hyvinvoinnistaan ja terveydestään.

### Kajaanin Vesi -liikelaitos

Tarjoamme hyvälaatuista talousvettä kaikille toiminta-alueemme asukkaille sekä yrityksille. Hoidamme myös jäteveden viemäroinnin ja käsittelyn. Sähköisillä palveluilla helpotamme asiointia.







## Kajaanin kaupunginteatteri

Toteutamme aktiivisesti toimintamuotoja, jotka vahvistavat asiakasryhmien yhdenvertaisuutta ja vähentävät vähemmistöön kuulumisesta, vammaisuudesta tai muusta syystä johtuvaa epätasa-arvoa. Käytössämme on mm. Kaiku-kortti ja Tuki ry:n myöntämät teatterireseptit.

Tarjoamme esityksiä moninaisille kohderyhmille, erityisesti lapsille ja nuorille. Viemme esitävää taidetta syrjäseutujen asukkaille edistäen alueellista tasa-arvoa ja kulttuurin saavutettavuutta.

Lisäksi toteutamme yleisötyötä ja teatterikasvatusta sekä teemme yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. Pyrimme lisäämään osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemusta.

## Kajaanin Mamselli -liikelaitos

Tuottaa kilpailukykyisiä ateria- ja puhtaanpitopalveluja kestävän kehityksen mukaisesti, yhteistyössä kumppaneiden kanssa. Mamselli vastaa asiakkaiden ateria- ja puhtaanpitopalveluiden tuottamisesta myös poikkeusoloissa.



Kuva: Ila Samoil



## B. Varhaiskasvatus ja koulut edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Osallisuus on tärkeä painopistealue ja kehittämiskohde kaikessa kaupungin järjestämässä varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa.

Osallisuus tarkoittaa sitä, että varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen suunnittelun lähtökohta on lapsen vahvuudet, mielenkiinnon kohteet ja yksilölliset tarpeet. Jokainen lapsi, huoltaja ja varhaiskasvatuksen työntekijä tulee kuulluksi ja nähdyksi. Kaikkien mielipiteet huomioidaan ja niitä arvostetaan.

Varhaiskasvatus ja esiopetus on inklusiivista. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikkien osallisuus mahdollistetaan, yhdenvertaisuus on toiminnan lähtökohtana ja erilaisuus on rikkaus, jota vaalitaan.

Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon on kiinnitettävä tietoisesti huomiota, ja myös niitä koskevista asenteista tulee keskustella työyhteisöissä. Lisäksi on pohdittava, miten esimerkiksi kieleen, etnisyyteen, katsomukseen, vammaisuuteen, sukupuoleen ja sen moninaisuuteen liittyvät asenteet ilmenevät puheissa, eleissä, teoissa ja toimintatavoissa. Varhaiskasvatus on myös sukupuolisensitiivistä.

Henkilöstö rohkaisee lapsia tekemään valintoja ilman sukupuoleen tai muihin henkilöön liittyviin seikkoihin sidottuja rooleja ja ennakko-odotuksia. Täten kaikilla lapsilla on tasavertainen mahdollisuus leikkiä, liikkua, askarrella omien vahvuuksiensa ja kiinnostuksensa mukaan.

Varhaiskasvatuksessa kunnioitetaan lasten erilaisia kulttuuritaustoja, ja huoltajat voivat esiintyä oman kulttuurinsa asiantuntijoina. Kehitystä ja oppimista tuetaan vastaamalla lasten yksilöllisiin tarpeisiin. Jokaisen lapsen tulee voida kokea, että hänet hyväksytään omana itsenään sekä ryhmänsä jäsenenä.



### Perusopetuksen oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat

Jokaisessa perusopetusta antavassa koulussa laaditaan lukuvuosittain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Sitä varten kartoitetaan oppilaitoksen tilanne, suunnitellaan



tarpeelliset toimenpiteet sekä arvioidaan aikaisemman tasa-arvosuunnitelman toteutumisen ja tulokset.

Tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön, oppilaiden sekä oppilaskuntien edustajien kanssa.

Tasa-arvosuunnitelma laaditaan käyttäen perusopetuksen koulujen yhteistä lomaketta, joka liitetään koulun lukuvuosisuunnitelmaan.

Jokaisella koululla nimetään 1–3 yhteyshenkilöä edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja huolehtimaan ohjelman toteuttamisesta. Yhteyshenkilöiden verkosto kokoontuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa kerran lukukaudessa, ja heille järjestetään myös yhteistä koulutusta.

Oppilaitoksen suunnitelman tulee olla konkreettinen, ymmärrettävä ja sen esitystavan tulee kannustaa oppilaita, huoltajia ja oppilaitoksen henkilökuntaa omaksumaan suunnitelman tavoitteet. Konkreettisia menetelmiä oppilaitoksen tasa-arvotilanteen selvittämiseksi esimerkiksi [Tasa-arvo on taitolaji – oppaassa \(OPH\)](#).

Wilman PDF-lomakkeissa ja Kajaanin kaupungin intrassa on Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma –lomake. Valmiit suunnitelmat linkitetään sekä koulujen omille nettisivuille että kaupungin sisäisille verkkosivuille.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy on osa oppilaitosten tasa-arvotyötä Kajaanissa. Opettajan sukupuolitietoinen työote ja koulun käyttämät syrjintää ennaltaehkäisevät käytänteet auttavat huomioimaan sukupuolten moninaisuuden ja toimimaan sitä kunnioittaen. Intersukupuolista oppilasta ja hänen vanhempiaan kuullaan koulutyön erityisjärjestelyistä sovittaessa. Oppilaitoksen oppilashuollossa varmistetaan riittävä asiantuntemus sukupuolen moninaisuudesta.

Kaikissa kouluissa huomioidaan kaupungin yhteiset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden painopistealueet:

- Sukupuoleen perustuvan ja seksuaalisen häirinnän ehkäiseminen
- Segregaation lieventäminen

Lisäksi jokainen oppilaitos määrittelee 1–2 painopistealuetta omien erityispiirteidensä mukaisesti.





## Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma toisella asteella

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Suunnitelman tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja ennaltaehkäistä sukupuolen tai etnisen taustan perusteella tapahtuvaa syrjintää.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla edistetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista opiskelijavalinnoissa, opetuksen järjestämisessä, opetuksessa ja opintosuoritusten arvioinnissa. Siinä kuvataan myös ne toimenpiteet, joilla pyritään ehkäisemään ja poistamaan seksuaalinen häirintä ja sukupuolen tai etnisen taustan perusteella tapahtuva häirintä.





## C. Kaupungilla töissä tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti

**Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), jatkossa tasa-arvolaki** velvoittaa työnantajia edistämään tasa-arvoa työelämässä ja ennaltaehkäisemään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Sukupuoleen perustuva syrjintä kielletään jo Suomen perustuslaissa, ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on hyväksytty laajasti yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi.

Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa. Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle ja kaikille työntekijöille.

### **6 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa:**

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- tehdä työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen helpoksi sekä naisille että miehille etenkin
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

**Yhdenvertaisuuslain (1325/2014)** mukaan yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki työntekijät ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Uusi yhdenvertaisuuslaki suojaa syrjinnältä aikaisempaa laajemmin.

### **7 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta:**

- Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.
- Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.
- Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojevaluottuutetulla.

**Työsopimuslain (55/2001) 2. luvun 2§ velvoittaa työnantajaa kohtelemaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti.**



Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä työntekijöiden lähtökohdat ovat erilaiset. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää työpäikällä esiintyvän syrjinnän ja eriarvoisuuden aktiivista poistamista.

Laki velvoittaa myös järjestämään työolot sopiviksi mahdollisimman monille sekä turvaamaan työtehtävä huomioiden yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen.





## Yhdenvertaisuus ja hyvät väestösuhteet

Kajaani on jo pitkään saanut uusia kuntalaisia myös kaupunkiin muuttaneista työperäisistä ja humanitäärisin syin tänne saapuneista eri kulttuurien edustajista. Muuttoliikkeen seurauksena kaupungin väestöpohja on moninaistunut. Tulevaisuudessa Kajaanin väestö todennäköisesti kehittyy yhä enemmän myös etnisesti moninaisemmaksi. Kehityssuunta on positiivinen, sillä se takaa työvoiman saatavuuden alueellamme nyt ja myös tulevaisuudessa. Moninainen väestö, joka toimii hyvin yhdessä ja yhteisten päämäärien puolesta ja on siten kunnan elinvoimaisuutta merkittävästi vahvistava tekijä. Toimivat, hyvät väestösuhteet lisäävät kaikkien kuntalaisten yleistä hyvinvointia ja vakautta.

Hyvät väestösuhteet ja niiden rakentaminen liittyy keskeisesti Kajaanin kaupungin TAYV-suunnitelman sisältöihin. Kaupungin uuden toiminnallisen tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön tehtävänä on huolehtia, että kunnassamme kaikki toiminta toteutuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien hengen mukaisesti. On ensiarvoisen tärkeää huolehtia hyvin siitä, että kaikki vähemmistömme ja eri väestöryhmien edustajat tulevat kohdelluiksi yhdenvertaisesti niin koulutuksen kentällä kuin työelämässäkkin. Näin varmistamme työvoiman ja erikoisosaajien saatavuuden Kajaaniin nyt ja jatkossa.

Hyvin tiedetään, että työlle tarvitaan lisää tekijöitä tulevaisuudessa ja edellytys kaupunkimme elinvoimaisuuden säilyttämiselle myös tulevaisuudessa.

Moninaisuus on tulevaisuuden menestystekijä, kuten Kajaanin uudessa päivitetystä kaupunkistrategiassa on mainittu. Väestöpohjan diversiteetti luo pohjaa kasvulle ja antaa tilaa monenlaisen osaamispotentiaalin hyödyntämiselle kunnassa. Me tarvitsemme monenlaisia osaajia tulevaisuudessa yhä enemmän. Tärkeä viesti on, että tämä kehityssuunta on tervetullut ja sitä pidetään voimavarana. Tämän vuoksi kuntaorganisaatiossa on tärkeää kehittää sellaisia rakenteita, joilla parannetaan väestöryhmien välisiä suhteita paikallisessa tasolla. Yhdessä olemme vahvempia!



### Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

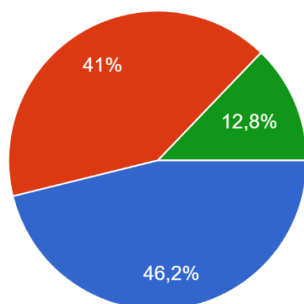


Henkilöstön kokemus työpaikan tasa-arvotilanteesta selvitetään kyselyllä. Selville saadaan sukupuolten tasa-arvon lisäksi myös se, miten yhdenvertaisuus ja moninaisuus huomioidaan työpaikoilla. Kysely toteutetaan osana positiivisen organisaation kyselyä.

Päivitystyön aikana toteutettiin kysely koskien yhdenvertaisuutta.

1. Yhteisömme on monimuotoinen. Monimuotoisuudella tarkoitetaan: ikä, alkuperä, kieli, uskonto, vamma, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti, ammattitausta, mielipide

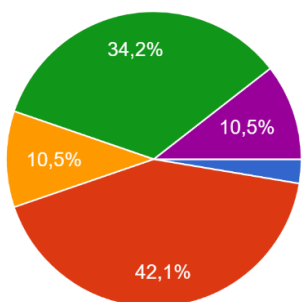
39 vastausta



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Osittain samaa mieltä
- 3. En osaa sanoa
- 4. Osittain eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

4. Yhteisön jäsenet kokevat tulevansa kuulluksi

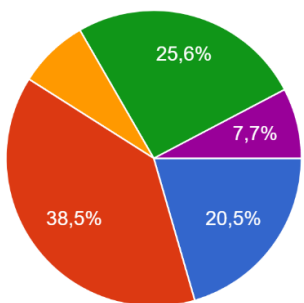
38 vastausta



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Osittain samaa mieltä
- 3. En osaa sanoa
- 4. Osittain eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

6. Yhteisössä on mahdollista vaikuttaa ja osallistua yhteisiin asioihin ja päätöksiin

39 vastausta

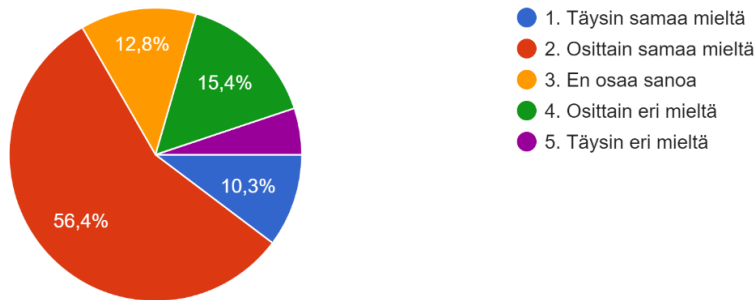


- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Osittain samaa mieltä
- 3. En osaa sanoa
- 4. Osittain eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä



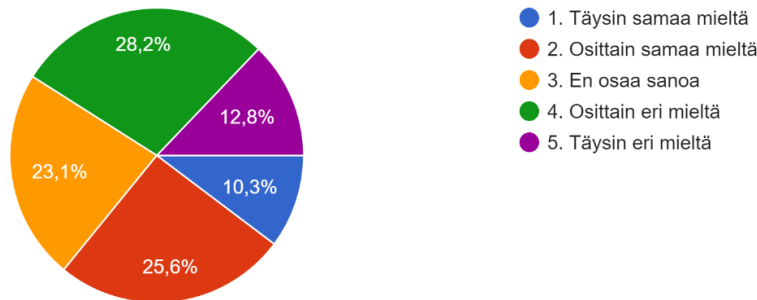
### 7. Asiakkaiden on mahdollista osallistua ja vaikuttaa toiminnan kehittämiseen

39 vastausta



### 8. Palautejärjestelmät ovat monipuolisia ja niitä hyödynnetään

39 vastausta



## Anonyymi rekrytointi

Kajaanin kaupunki on testannut nimetöntä työnhakua ja tulee hyödyntämään sitä myös jatkossa. Anonyymissä rekrytoinnissa hakijan nimi, ikä, sukupuoli ja etninen tausta jäävät piiloon. Näin menetellen voidaan edistää monimuotoisuutta henkilöstön palkkaamisessa.

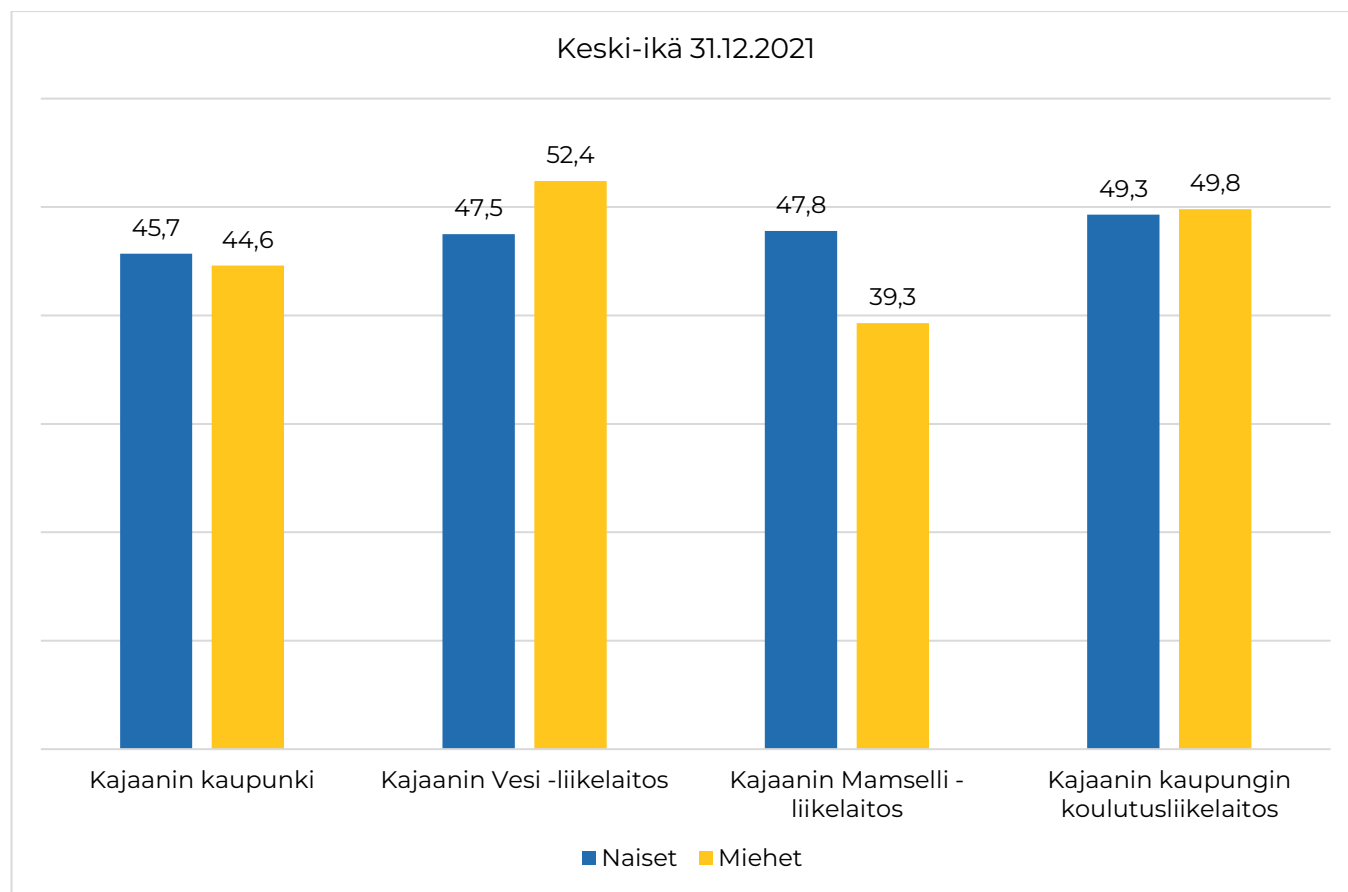




## Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koko kuva

Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan henkilöstöraportissa seurataan miesten ja naisten määrää sekä sukupuolijakautumaa organisaation kaikilla tasoilla. Lisäksi henkilöstöraportissa seurataan esihenkilötehtävien jakautumista naisille ja miehille.

Tavoitteena on, että eri toimialoilla vähemmistönä olevan sukupuolen suhteellinen osuus esihenkilötehtävissä kasvaa.



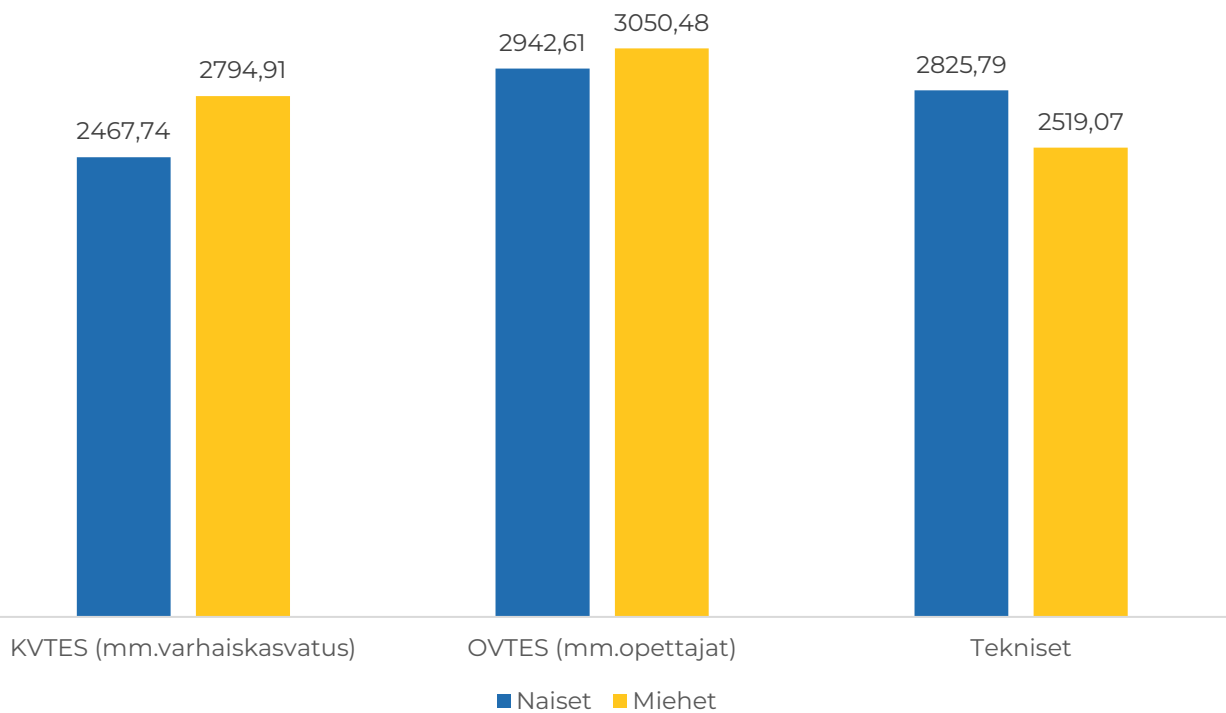
## Kajaanin kaupungin palkkakartoitus

Lain mukaan palkkakartoitus tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Jos tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään joka vuosi, riittää, että palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi. Kajaanin kaupungilla tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa käsitellään joka toinen vuosi yhteistyötoimikunnassa.

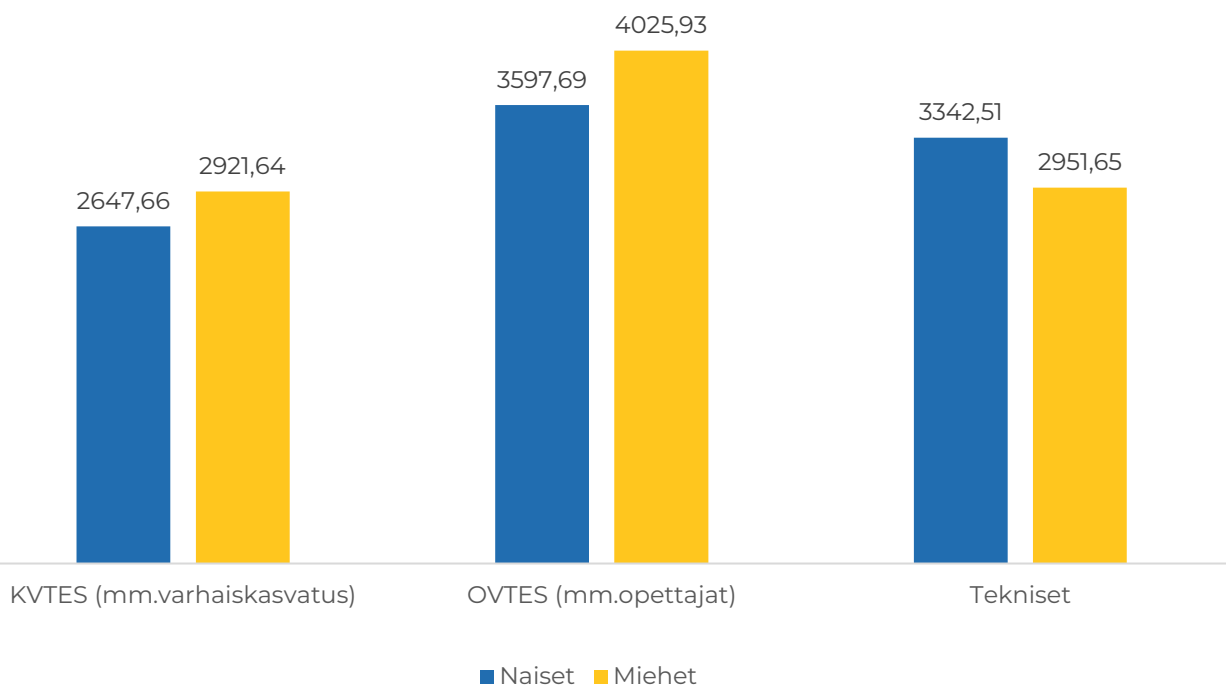
Kajaanissa palkkakartoitus tehdään vuosittain henkilöstöraportin yhteydessä ja palkkatasaarvon toteutumista seurataan.

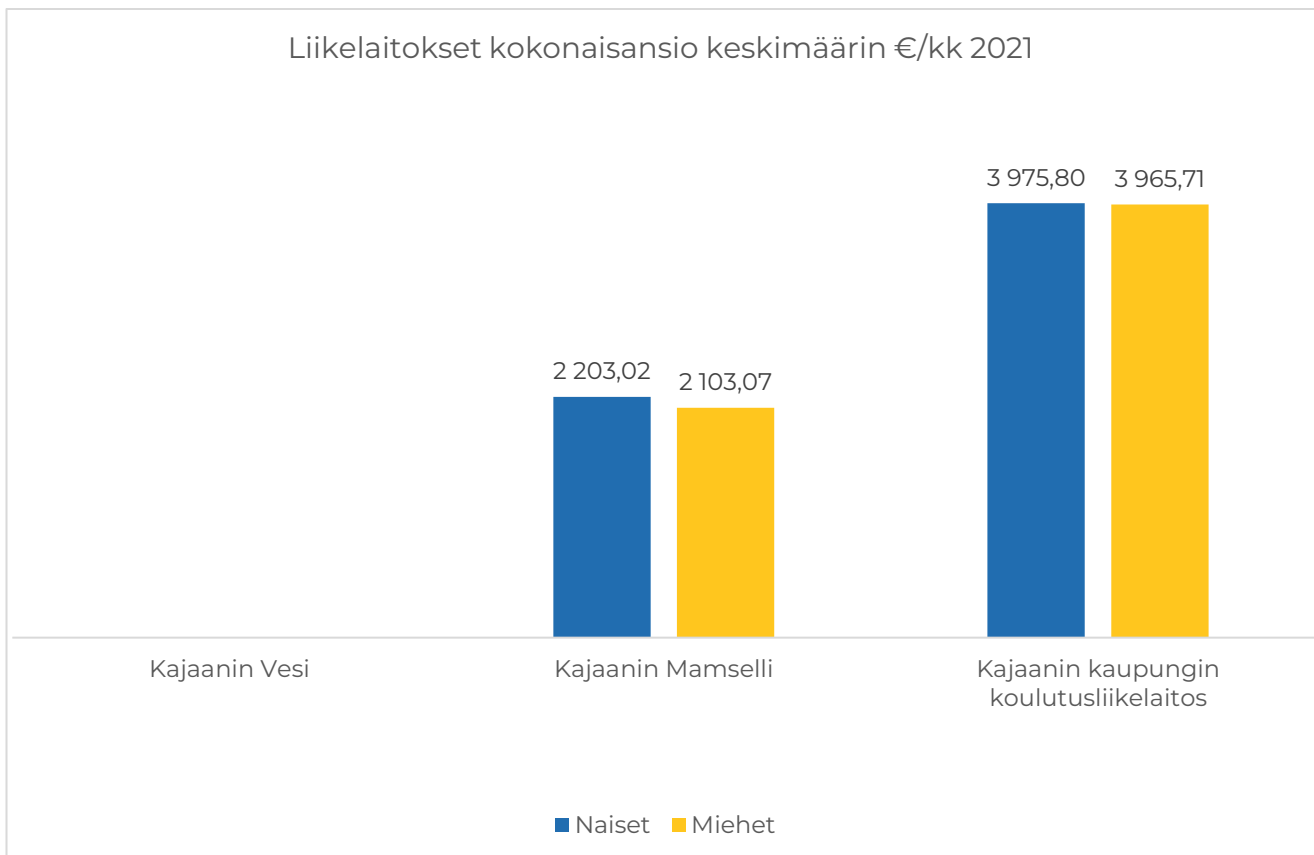
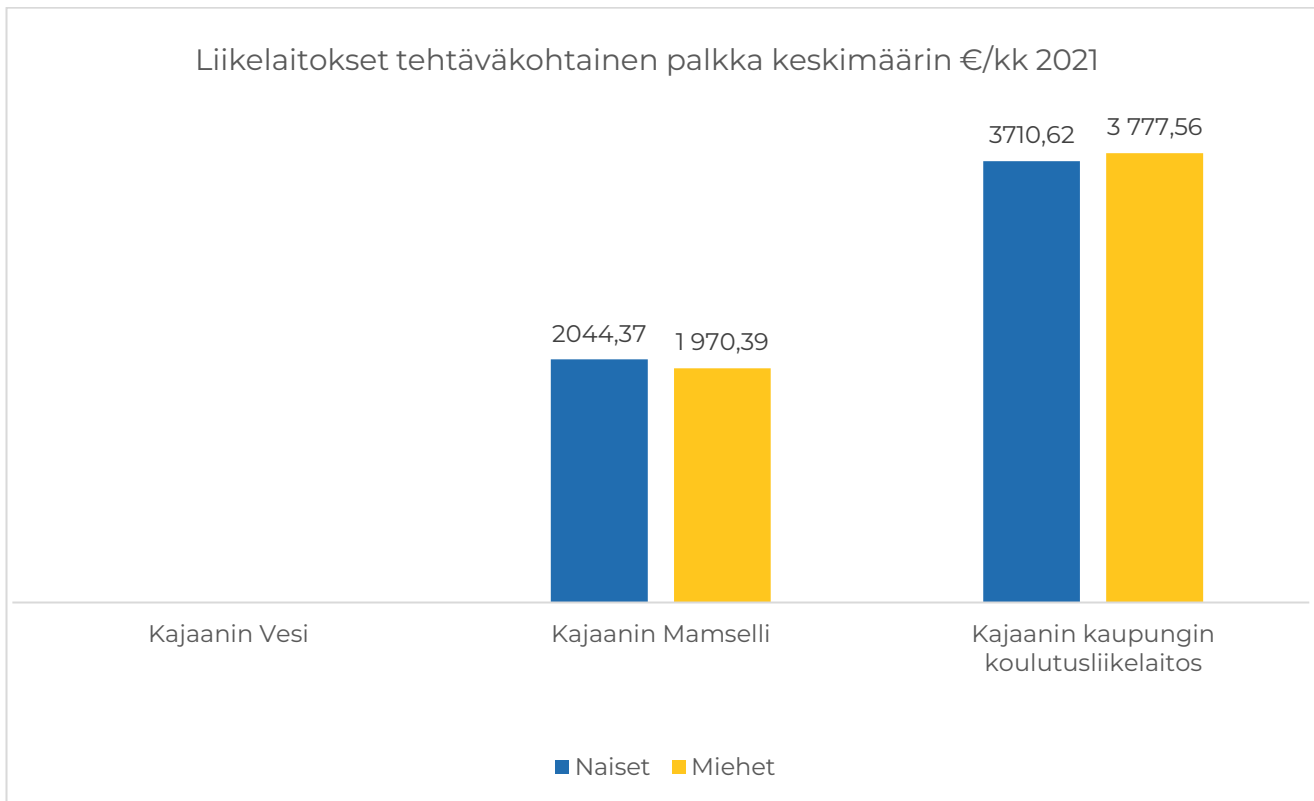


Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk 2021



Kokonaisansio keskimäärin €/kk 2021









## Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain 31.12.2022

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet %	Naiset %
Kaupunginhallitus ja kaupungin johto	2	0	2	100	0
Hallintopalvelut	18	26	44	41	59
Henkilöstöpalvelut	4	11	15	27	73
Talouspalvelut	4	9	13	31	69
Elinvoimapaalvelut	6	34	40	15	85
<b>Kaupungin johto ja konsernipalvelut yhteensä</b>	<b>34</b>	<b>80</b>	<b>114</b>	<b>30</b>	<b>70</b>
Sivistyslautakunta	0	1	1	0	100
Varhaiskasvatus	9	386	395	2	98
Perusopetus	106	391	497	21	79
Kulttuuripalvelut (kirjasto, museot, teatteri)	39	72	111	35	65
Nuorisopalvelut	11	15	26	42	58
Kaukametsä	35	69	104	34	66
<b>Sivistystoimiala yhteensä</b>	<b>200</b>	<b>934</b>	<b>1134</b>	<b>18</b>	<b>82</b>
Ympäristötekniinen hallinto	1	0	1	100	0
Maankäyttö, suunnittelu ja viranomaistoiminta	21	18	39	54	46
Kunnallistekniikka ja liikunta	59	15	74	80	20
Tilakeskus	43	2	45	96	4
<b>Ympäristötekniinen toimiala yhteensä</b>	<b>124</b>	<b>35</b>	<b>159</b>	<b>78</b>	<b>22</b>
Kainuun pelastuslaitos	173	9	182	95	5
<b>Kajaanin kaupunki yhteensä</b>	<b>531</b>	<b>1058</b>	<b>1589</b>	<b>33</b>	<b>67</b>
Kajaanin Vesi-liikelaitos	16	2	18	89	11
Kajaanin Mamselli-liikelaitos	14	168	182	8	92
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	162	189	351	46	54
<b>Yhteensä (liikelaitokset)</b>	<b>192</b>	<b>359</b>	<b>551</b>	<b>35</b>	<b>65</b>
<b>Yhteensä (Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset)</b>	<b>723</b>	<b>1417</b>	<b>2140</b>	<b>34</b>	<b>66</b>



## Työn, perheen ja muun yksityiselämän yhteensovittaminen

Kajaanin kaupunki haluaa panostaa työntekijöiden hyvinvointiin. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen on tärkeää työssä jaksamisen, yksilön hyvinvoinnin ja myös koko työyhteisön kannalta. Elämän eri osa-alueiden yhteensovittamisessa olennaisia keinoja voivat olla esimerkiksi joustavat työaikamallit, lomien sopimiskäytännöt, etätönn mahdollisuus, ylityökäytännöt sekä asennoituminen vanhemmuuteen tai muiden omaisten, esimerkiksi ikään tyyvien vanhempien, hoitoon.

Kaikilla tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet vanhemmuuteen. Myös erilaiset perhemuodot tulee huomioida tasavertaisesti.







## Kaikki mukaan! Toimenpiteet ja osallistaminen 2023–2025

Kajaanin kaupungin tavoitteena on lisätä kaupunkilaisten ja kaupungin henkilöstön osallisuuden kokemuksia ja vahvistaa heidän vaikutusmahdollisuuksiaan. Tämä edellyttää heidän kuulemistaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa. Näin vähennetään eriarvoisuutta ja edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Kuulemisten pohjalta voidaan parantaa kaupungin palveluja ja henkilöstöpolitiikkaa edelleen.

Kaupunkilaisille järjestetään erilaisia osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. Näitä ovat esimerkiksi yleiset keskustelutilaisuudet ja tapaamiset päättäjien ja viranhaltijoiden kanssa. Seuraavia keinoja ehdotettiin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöpajoissa ja kommenttikeskusteluissa.

Kaupungin henkilöstöä kannustetaan tarkastelemaan omaa työtään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta, sekä tekemään parannusehdotuksia.

Osallistamisen keinoja voivat olla myös kuntalaisaloitteet, kokemusasiantuntijoiden käyttö kunnan palveluissa, erilaiset käyttäjäraadit, asukasillat, lasten ja nuorten kuulemiset, romanien kuulemiset sekä erityisryhmien ja seniorikuntalaisten kuulemiset. Lisää osallistumisen muotoja syntyy yhteistyössä kuntalaisten kanssa.

Palautetta kaupunkilaiset voivat antaa niin puhelimitse kuin sähköisten kanavien kautta sekä ottamalla asioita puheeksi erilaisten tapahtumien yhteydessä.







## "Suvaus" eli sukupuolivaikutusten arviointi Kajaanin kaupungin palveluissa

Tavoitteena on, että kajaanilaisten tyytyväisyys palveluihin samoin kuin osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksiin paranee myös sukupuoleen liittyvien asioiden kannalta. Aina kun tehdään ihmisiin liittyviä päätöksiä, on mietittävä myös sukupuolivaikutuksia. "Suvausta" tarvitaan, koska sama päätös voi vaikuttaa eri tavoin ihmisten arkeen ja elämään riippuen heidän sukupuolestaan.

Sukupuolivaikutusten arvioinnissa on oleellista kuulla palvelun käyttäjiä sekä kerätä asiantuntijatietoa, haastatteluja ja kyselyjä sekä analysoida saatua tietoa päätöksenteon tueksi.

Näin voidaan parantaa toimintojen laatua ja vaikuttavuutta sekä saada palvelut vastaamaan paremmin käyttäjien tarpeita ja toiveita. Suvaus on hyvä työkalu kunnan tasa-arvotyöhön, ja sen avulla voidaan parantaa myös kustannustehokkuutta.

Valitaan vuosille 2023–2025 Kajaanin kaupungin tuottamista palveluista kaksi kohdetta, joissa testataan sukupuolivaikutusten arviointia.



## Tietopaketti uusille päättäjille ja työntekijöille

Pyrkimys tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen on mukana kaikessa toiminnassa ja päätöksenteossa. Tämän vuoksi on tärkeää lisätä kuntapäättäjien ja uusien kunnan työntekijöiden tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista ja tehdä heille selväksi, millaisia vastuita ja velvollisuuksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait heille asettavat.

Kuntapäättäjät ja kaupungin työntekijät tarvitsevat myös työkaluja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten käsittelyyn ja keinoja siihen, että näistä asioista tulee kiinteä osa kunnallista päätöksentekoa, arkista työtä ja sen avulla voidaan lisätä kustannustehokkuutta.

Uusille kunnanvaltuutetuille ja muille kuntapäättäjille sekä uusille työntekijöille järjestetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta. Heille valmistetaan kattava materiaalipaketti, joka liitetään myös osaksi kaupungin perehdytysohjelmaa.







## Tukea esihenkilöille

---

*”Hyvä johtaja arvostaa yksilöllisyyttä, hyväksyy moninaisuuden ja kunnioittaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.”*

---

Vahvistamme esihenkilöiden taitoja moninaisuusjohtamisessa eli kykyä huomioida työntekijän ikä, sukupuoli, kieli, kulttuuri sekä työkyvyn ja yksityiselämän tilanteet.

Huolehdimme siitä, että päätökset ja annetut ohjeet eivät aseta henkilöstöä eriarvoiseen asemaan ammatti- tai koulutustaustan, sukupuolen tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi, ellei siihen ole erityistä perustetta.

Ristiriitoihin, epäasialliseen käytökseen ja päihdeongelmiin puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Tasa-arvoinen kohtelu turvataan menettelyohjeilla.

Arvojohtaminen ankkuroidaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen, ja se on toimintaa niiden edistämiseksi.

Moninaisuuden johtamiseen annetaan koulutusta ja siihen luodaan toimintamallit.





## Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Edistetään henkilöstön tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luodaan yhtäläiset mahdollisuudet uuden oppimiseen ja uralla etenemiseen. Tarjotaan kaikille henkilöstön jäsenille yhdenvertaiset mahdollisuudet hankkia uusia taitoja, valmiuksia ja kehittää omaa osaamistaan.

Esihenkilöt käyvät kehityskeskustelut työntekijöiden kanssa vuosittain, ja niissä sovitaan, mitä taitoja tarvitaan lisää ja miten ne hankitaan. Kehityskeskustelut kuuluvat työntekijöiden ja esihenkilöiden oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Ne tulee käydä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioiden. Esihenkilö ja työntekijä sopivat toimenpiteistä. Mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen tulee olla kaikilla tasapuolisesti.



## Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-ohjausryhmä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita käsittelevän ohjausryhmän on perustettu vuonna 2021. Ohjausryhmää varten tutustuttiin muiden kaupunkien toimikunta- ja ohjausryhmämalleihin. Ohjausryhmän jäsenet koostuvat luottamushenkilöistä, viranhaltijoista sekä asiantuntijoista.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän tehtävänä on:

- tehdä esityksiä ja antaa lausuntoja tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevissa asioissa.
- seurata ja arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kaupungin tarjoamissa palveluissa, kaupungin järjestämässä koulutuksessa sekä kaupungin henkilöstöasioissa.
- raportoida kaupunginhallitukselle tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta ja muutostarpeista.

## Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttaminen ja suunnitelmasta tiedottaminen

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi käytännössä, suunnitellaan yhdessä henkilöstön ja kuntalaisten kanssa kevään 2023 aikana. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma edistää osaltaan Kajaanin kaupungin henkilöstöohjelman tavoitteiden toteutumista ja se huomioidaan suunnitelman toimeenpanossa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelmasta tiedotetaan kattavasti ja monikanavaisesti intrassa, uutiskirjeessä ja sosiaalisessa mediassa. Lisäksi esimiehille toimitetaan materiaalia auttamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön viemisessä jokapäiväiseen arkeen.

Kuntalaisille tehdään palveluita koskeva tiivistelmä, joka jaetaan yhteisesti sovittavalla tavalla.





## Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteitä

### Sukupuolten tasa-arvo

- Kaikilla on samat oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet sukupuolesta riippumatta.
- Ihmisten keskimäärin erilainen elämäkokemus sekä erilaiset elämäntilanteet ja tarpeet otetaan tasapuolisesti huomioon.
- Myös perinteisiä sukupuolinormeja väljentävää käytöstä arvostetaan.
- Kunnioitetaan erilaisia sukupuoli-identiteettejä kuten nainen, mies ja muunsukupuolinen.
- Pyritään siihen, että kaikki ovat vapaita kehittämään henkilökohtaisia kykyjään ja tekemään valintoja ilman totuttujen sukupuoliroolien asettamia rajoituksia.
- Vanhemmuutta arvostetaan sukupuolesta riippumatta sekä otetaan huomioon erilaiset perhemuodot.
- Sukupuolten tasa-arvon lisäksi tasa-arvolla tarkoitetaan usein myös ikätasa-arvoa, etnistä tasa-arvoa ja tasa-arvoa seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta.

### Intersektionaalisuus

Intersektionaalisuudella tarkoitetaan sitä, että erilaiset yhteiskuntaan ja yksilöön liittyvät tekijät ja luokittelut vaikuttavat yhtäaikaisesti. Esimerkiksi ikä ja sukupuoli vaikuttavat samaan aikaan, eikä vaikutusta voida tietää sen perustella, miten ne vaikuttavat erikseen.







## Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvosuunnitelma on työpaikan konkreettinen toimenpidesuunnitelma tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden parantamiseksi sekä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Tasa-arvosuunnitelma päivitetään vuosittain. Lain mukainen tasa-arvosuunnitelma sisältää tasa-arvoselvityksen, käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut toimet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkatasa-arvon saavuttamiseksi sekä vuosittain arvion siitä, miten tasa-arvosuunnitelma on toteutunut ja mitä tuloksia on saatu.

## Tasa-arvoselvitys

Tasa-arvosuunnitelman tulee lain mukaan sisältää tasa-arvoselvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Lain mukaisen tasa-arvoselvityksen pitää sisältää ainakin erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitus eli kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista.

## Sukupuolten tasa-arvo työelämässä

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla työelämässä tarkoitetaan, että kaikkia kohdellaan tasa-puolisesti ja syrjimättömästi työelämän eri tilanteissa sukupuolesta riippumatta. Syrjimättömyyden lisäksi tasa-arvoisessa työyhteisössä pyritään aktiivisesti edistämään tasa-arvoa. Tavoitteena on myös lisätä työntekijöiden tietoisuutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa sekä kehittää palveluja siten, että monimuotoisuus hyväksytään ja osataan huomioida kaikessa toiminnassa.

## Sukupuoli

Sukupuolen käsitettä voidaan hahmottaa esimerkiksi seuraavan jaottelun avulla: biologinen sukupuoli, sosiaalinen sukupuoli, sukupuoli-identiteetti, sekä juridinen sukupuoli. Tasa-arvon kannalta on tärkeää uskaltaa. Meidän tulee pyrkiä siihen, ettei liioitella sukupuolten välisiä eroja tai ettei vahvisteta sukupuolistereotyyppioita.

## Sukupuolen ilmaisu

Tarkoittaa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi noudattaa perinteisiä sukupuolinormeja tai erota niistä. Syrjintä sukupuolen ilmaisun perusteella on kielletty tasa-arvolaissa.



## Sukupuolen moninaisuus

Kokemus omasta sukupuolesta on monelta osin yksilöllinen. Osa ihmisistä katsoo olevansa selvästi naisia tai miehiä, osa kokee olevansa molempia, osa kenties hiukan molempia ja osan kokemus ei mahdu näihin kahteen sukupuoleen lainkaan. Vaikka sukupuolen moninaisuus yhdistetään usein sukupuolivähemmistöihin, sillä voi kuvata jokaisen kokemusta omasta sukupuolestaan sekä ylipäänsä sukupuolen moninaisia ilmenemismuotoja yhteiskunnassa.

## Muunsukupuolinen

Muunsukupuolinen on henkilö, joka ei koe olevansa nainen tai mies, vaan esimerkiksi sukupuoleton, sukupuolirajat ylittävä, niiden ulkopuolella oleva tai monisukupuolinen.

## Transsukupuolinen

on henkilö, jonka sukupuoli ei vastaa hänelle syntymässä määriteltyä juridista sukupuolta. Useat transsukupuoliset haluavat ja tarvitsevat sukupuolen korjaamiseen liittyviä lääketieteellisiä hoitoja. Transsukupuolisen henkilön sukupuoli-identiteetti voi olla esimerkiksi mies, nainen, muunsukupuolinen tai transsukupuolinen. Transseksuaalinen-termiä ei enää suositella käytettävän, sillä kyse ei ole seksuaalisuudesta vaan henkilön sukupuolesta.

## Intersukupuolinen

Osa ihmisistä on intersukupuolisia. Heitä ei pystytä fyysisten ominaisuuksiensa, yleensä sukuelinten tai kromosomien, perusteella tulkitsemaan kummankaan binääriseen sukupuoleen edustajaksi, eli naiseksi tai mieheksi.

## Syrjintä sukupuolen perusteella

Tasa-arvolain mukaan syrjintä tarkoittaa henkilön joutumista muita epäedullisempaan asemaan sukupuolensa perusteella. Tasa-arvolaki kieltää sekä välittömän että välillisen syrjinnän.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Sukupuolenkorjaus hoitojen vuoksi tai sukupuolen ilmaisun perusteella syrjiminen on tasa-arvolain mukaan kielletty.

Välillisellä syrjinnällä puolestaan tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla silloin, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Välillistä syrjintää on myös eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

## Sukupuoleen perustuva häirintä

Sukupuoleen perustuva häirintä on epämiellyttävää ja loukkaavaa käytöstä, joka perustuu sukupuoleen mutta ei ole seksuaalissävytteistä. Sukupuoleen perustuvaa häirintää voi olla esimerkiksi halventavaa puhetta naisista tai miehistä, sukupuoleen perustuvaa



työpaikkakiusaamista tai sukupuoleen sekä kiusatun ulkonäköön tai käytökseen liittyviä halventavia huomautuksia.

## Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on strategia, jonka avulla sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen toimintaan, esimerkiksi viranomaisvalmisteluun ja päätöksentekoon. Valtavirtaistamisen avulla organisaation toimintakulttuuria voidaan muuttaa tasa-arvoisemmaksi. Tämä edellyttää jo olemassa olevien toimintatapojen ja käytäntöjen uudelleenorganisoimista, kehittämistä ja arviointia sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Tasa-arvolaki velvoittaa kaikkia viranomaisia huomioimaan tämän toiminnassaan.

## Seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä on ei-toivottua sanallista, sanatonta tai fyysistä käytöstä. Häirintä loukkaa häirityn henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luo uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai ahdistavan ilmapiirin. Työpaikalla häiritsijä voi olla toinen työntekijä, esihenkilö tai asiakas. Työnantajalla on velvollisuus puuttua häirintään heti, kun on saanut sen tietoonsa.

## Positiivinen erityiskohtelu

Positiivisessa erityiskohtelussa on kyse tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellisista erityistoimista, joilla parannetaan tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden asemaa ja olosuhteita. Positiivisesta erityiskohtelusta säädetään yhdenvertaisuuslaissa.

Tasa-arvolaisissa mahdollistetaan positiivinen erityiskohtelu, jolloin vähemmistössä olevan sukupuolen edustajat voidaan tietyin edellytyksin asettaa etusijalle. Tasa-arvolaisissa (9 §) tämä on ilmaistu syrjintäkiellon rajauksena: syrjintänä ei pidetä väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi ja lain tarkoituksen toteuttamiseksi.

## Sukupuolen mukainen segregatio

Segregatio tarkoittaa eriytymistä, eriyttämistä tai eristämistä. Sukupuolen mukainen segregatio liittyy useimmiten työelämään tai koulutukseen ja tarkoittaa töiden, tehtävien ja koulutusalojen eriytymistä naisten ja miesten aloiksi ja töiksi. Työmarkkinoiden ja koulutuksen segregatio on Suomessa erittäin jyrkkää. Tilastojen mukaan Suomen koulutus- ja työmarkkinat ovat Euroopan viidenneksi segregoituneimmat. Horisontaalinen (aloihin liittyvä) ja vertikaalinen (asemiin liittyvä) segregatio erotellaan usein toisistaan.

## Sukupuolivaikutusten arviointi (Suvaus)

Sukupuolivaikutusten arviointi tarkoittaa sitä, että toimenpiteen tai poliittisen päätöksen vaikutuksia arvioidaan etukäteen mahdollisten sukupuolivaikutusten kannalta. Suvaus on keino edistää tasa-arvoa organisaation päätöksenteossa. Arvioinnin perusteella voidaan tehdä korjaavia ehdotuksia syrjinnän ja ei-haluttujen vaikutusten vähentämiseksi ja tasa-arvon esteiden poistamiseksi. Sukupuolivaikutusten arviointi on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen menetelmä.





## Sukupuolittainen budjetointi

Sukupuolittaisella budjetoinnilla tarkoitetaan talousarvioon sisältyvien tulojen ja menojen tarkastelua sukupuolinäkökulmasta. Tavoitteena on tulla tietoiseksi siitä, kuinka tulot ja menot jakautuvat sukupuolten kesken sekä varmistaa, että ne kohdentuvat ja vaikuttavat sukupuoliin tasa-arvoisesti. Sukupuolittaiseen budjetointiin kuuluu lisäksi, sen tarkastelu tarvitseeko tasa-arvon edistämiseen budjetoida erikseen rahaa. Sukupuolittainen budjetointi on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista budjetointiprosessiin.

## Samapalkkaus

Tasa-arvolain mukaan samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta. Tätä periaatetta kutsutaan samapalkkausperiaatteeksi. Samanarvoisella työllä tarkoitetaan vaativuudeltaan samanarvoista työtä. Palkkakartoituksen tarkoitus on tutkia, miten samapalkkaus toteutuu työpaikalla.

## Palkkakartoitus

Palkkakartoitus on työpaikkakohtainen ja kartoituksen avulla analysoidaan, löytyykö työpaikalla ei-hyväksyttäviä eli sukupuolesta johtuvia palkkaeroja samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden välillä. Palkkakartoituksen perusteella työpaikan tasa-arvo suunnitelmaan kirjataan toimenpiteitä tasa-arvoisen palkkauksen edistämiseksi.

Palkkakartoituksessa tehdään selvitys:

- Naisten ja miesten tehtävien luokituksesta.
- Naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista.
- Naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin.



## Tärkeät linkit

[Ohjeita ja neuvoja tasa-arvolakiin liittyvistä kysymyksistä, sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä sekä sukupuolten tasa-arvon edistämisestä www.tasa-arvo.fi.](http://www.tasa-arvo.fi)

[Oikeusministeriön ylläpitämä tietopankki yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä kiinnostuneille henkilöille ja organisaatioille www.yhdenvertaisuus.fi.](http://www.yhdenvertaisuus.fi)

[Setan \(sateenkaari-ihmisten ihmisoikeus- ja kansalaisjärjestö\) verkkosivut www.seta.fi](http://www.seta.fi)

[Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus www.sukupuolenosaamiskeskus.fi](http://www.sukupuolenosaamiskeskus.fi)

[Suomen romanipoliittinen ohjelma \(Rompo\) 2018–2022](#)

[MAARO-opas – romanipoliittisen ohjelman alueellinen toimeenpano](#)

[Mukana – tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö toisella asteella](#)

[SEGLI -hankkeen toimenpiteet segregaaation lieventämiseksi](#)

[Ammattien sukupuolen mukaisten jakautumisen syyt](#)

[Tasa-arvotyö on taitolaji 2015 – Opetushallituksen opas sukupuolten tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa](#)

[Sosiaali- ja terveysministeriön opas – tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus](#)

[Hyvien väestösuhteiden indikaattorien laatiminen](#)

[Vinkkejä vihapuheen ja vihatekojen torjumiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi - Opas vihatekojen vastaiseen toimintaan paikallisesti](#)