

NÄRPIÖN KAUPUNGIN TASA-ARVOSUUNNITELMA

ja yhdenvertaisuussuunnitelma,
perustana ”Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja”
naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa

Kaupunginvaltuuston hyväksymä 9.11.2015

Sisällysluettelo	sivu
1. Johdanto	2
2. Kunnan pitkän ja lyhyen aikavälin tavoitteet	3
3. Tavoitteet ja toimenpiteet	3
3.1 Poliittinen rooli	3
3.2 Työnantajarooli	5
3.3 Palveluntarjoajarooli	9
3.3.1 Koulutus ja varhaiskasvatus	9
3.3.2 Sosiaali- ja terveydenhuolto	13
3.3.3 Asuminen ja tekniset palvelut	15
3.3.4 Turvallisuus	16
3.3.5 Kulttuuri, urheilu ja virkistys	17
3.4 Suunnittelu ja kestävä kehitys	18
3.4.1 Kaupunkisuunnittelu, ympäristö ja liikkuvuus	18
3.4.2 Taloudellinen kehitys	18
3.5 Ystävyydekaupunkiyhteistyö ja kansainvälinen yhteistyö	20
4. Keskeiset käsitteet ja hyödylliset linkit	22

Kuvitukset: Johanna Borg

1. Johdanto

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuminen on yksi suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan merkittävimmistä arvoista. Kunnat ja kuntayhtymät sekä niiden järjestämät palvelut ovat avainroolissa tasa-arvoisen yhteiskunnan perustana. Yhteiskunnallisten muutosten ja taloudellisten paineiden keskellä on olennaista, että julkisten palvelujen laatu ja toimintakyky turvataan. Tämä on myös tasa-arvopolitiikkaa. Kuntien työntekijämäärän kehitys ja kuntien rooli työnantajina ovat myös tärkeitä kysymyksiä, sillä valtaosa kuntien työntekijöistä on naisia. (ote Eurooppalaisesta tasa-arvon peruskirjasta.)

Peruskirjan ovat laatineet Euroopan kuntajärjestöt, ja sen tavoitteena on tukea kuntia naisten ja miesten tasa-arvon edistämässä. Närpiön kaupunki allekirjoitti peruskirjan 13.1.2014 ja täten sitoutui edistämään peruskirjan toimeenpanoa laatimalla tasa-arvosuunnitelman ja samanaikaisesti työskentelemällä alueensa laitosten ja toimijoiden kanssa todellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan allekirjoittajana Närpiön kaupunki tunnustaa, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo on kaikkien ihmisten perusoikeus ja että naisten ja miesten tasapuolinen osallistuminen päätöksentekoon on demokraattisen yhteiskunnan perusedellytys. Tasa-arvon saavuttamiseksi on välttämätöntä torjua moniperusteista syrjintää ja muita esteitä sekä poistaa sukupuoleen perustuvia stereotyyppioita ja integroida tasa-arvonäkökulma kunnan kaikkeen toimintaan. Toimintasuunnitelmat ja toimintaohjelmat riittävine resursseineen ovat välttämättömiä työvälineitä tässä prosessissa.

Tasa-arvoajattelu ja yhdenvertaisuus saavat laajemman merkityksen moniperusteisessa syrjinnässä. Lain mukaan syrjintää ei saa harjoittaa sukupuolen, iän, etnisen tai yhteiskunnallisen alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan välitöntä tai välillistä syrjintää, kiusaamista tai syrjintäohjeita tai -käskyjä.

Välitön sukupuoleen perustuvaa syrjintää on naisten ja miesten asettaminen eriarvoiseen asemaan; naisten asettaminen keskenään eriarvoiseen asemaan esim. raskauden tai synnytyksen takia; tai muiden henkilöiden asettaminen eriarvoiseen asemaan esim. sukupuoli-identiteetin tai -ilmaisun takia. Välillinen syrjintä on jokseenkin samanlaista, mutta sitä toteutetaan näennäisesti neutraalilla määräyksellä tai toimintatavalla.

Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan lisäksi tasa-arvokysymyksistä säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) ja yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014).

Kun tässä suunnitelmassa puhutaan tasa-arvosta, käsitteellä tarkoitetaan sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa että yhdenvertaisuuslain kaikkien kriteerien määrittelemää tasa-arvoa. Suunnitelman tavoitteena on muodostaa toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma, joka noudattaa kaikkia näkökulmia ja täten täyttää lainsäädännön asettamat vaatimukset sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa koostuu 30 artiklasta, jotka koskevat kunnallishallinnon eri toiminta-alueita. Peruskirja toimii kattavana muistilistana arjessa – suunnittelussa, päätöksenteossa ja päätösten vaikutustenarvioinnissa sekä käytännön toteutuksessa. Närpiön kaupungin toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman ja konkreettisten toimenpidesuunnitelmien laatimiseksi olemme rajanneet, mitkä artikkelit nostamme esille tässä suunnitelmassa; kaikkien 30 artiklan samanaikainen työstäminen olisi liian laajaa. Tämän takia olemme priorisoineet muutaman artiklan lukua kohti.

Suunnitelman lopussa on luettelo keskeisistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteistä.

2. Kunnan pitkän ja lyhyen aikavälin tavoitteet

Närpiö haluaa olla kunta, jossa kaikkia kunnan asukkaita ja työntekijöitä kohdellaan kunnioituksella, ja Närpiö pyrkii kohtelemaan kaikkia yhdenvertaisesti sukupuolesta, iästä, etnisestä tai yhteiskunnallisesta alkuperästä, kansallisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, perheolosuhteista, ammattiliitollisista tai poliittisista kytköksistä tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta! Kaikilla kunnan työntekijöillä tai työnhakijoilla tulee olla samat oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet rekrytoinnin, palkkauksen, työn ja työolosuhteiden järjestämisen sekä työehtojen ja työsuojelun suhteen. Kaikilla kunnan asukkailla tulee myös olla yhtäläinen oikeus kunnan palveluihin.

Kunnallishallinnon johtajien tulee kaikilla tasoilla aktiivisesti edistää tasa-arvoa, jotta tasa-arvoajattelusta muodostuu luonnollinen osa päätöksentekoa. Myös poliittisten elinten tulee toteuttaa tasa-arvonäkökulmaisia vaikutustenarviointeja päätöksentekoonsa liittyen. Tavoitteena on sisällyttää tasa-arvo toimintavuoden aikana kaikkiin työvaiheisiin – talousarviosta tilinpäätökseen – ja tällä tavoin tuoda asia julki jokaisen jaoston toimintakertomuksessa.

Närpiö haluaa pitkällä aikavälillä luoda ilmapiirin, jossa moninaisuutta arvostetaan. Kaupungin tulee tunnistaa ja poistaa sellaiset toimintatavat ja rakenteet, jotka kehittävät ja ylläpitävät puutteellista tasa-arvoa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä saavutettavuuden tulee olla luonnollinen osa monikulttuurisen kunnan toimintaa.

Närpiö haluaa lyhyellä aikavälillä pääasiassa tiedottaa ja kouluttaa henkilökuntaansa, luottamushenkilöitään ja esimiehiään sekä kartoittaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia puutteita. Joidenkin osa-alueiden kehitystarpeet ovat jo tiedossa, ja niitä varten on tasa-arvosuunnitelman toimintasuunnitelmassa laadittu erilaisia parannustoimenpiteitä sekä määritelty, kuinka ne toteutetaan, kuka niistä on vastuussa ja miten toimenpiteitä seurataan.

3. Tavoitteet ja toimenpiteet

3.1 Poliittinen rooli

Edustuksellisessa demokratiassa tasa-arvon tulee ilmentyä niin, että kaikilla iästä ja sukupuolesta riippumatta on oikeus vallan ja vaikutusmahdollisuuksien oikeudenmukaiseen jakoon, jotta he voivat tuntea voivansa vaikuttaa paikalliseen, alueelliseen tai kansalliseen yhteiskuntaamme. Tasa-arvoisen yhteiskunnan tulee hyödyntää ihmisten eri resursseja ja pätevyyskäsitteitä. Kun tasa-arvo on saavutettu, naisilla ja miehillä sekä tytöillä ja pojilla on samanlaiset oikeudet ja mahdollisuudet itse hallita elämänsä muovautumista ja yhteiskuntaan vaikuttamista. Kiintiöitä tarvitaan erityisesti teknisellä sektorilla ja hoitoalalla. Valinnan mahdollisuus poliittisen uran eri vaiheissa tulee olla itsestäänselvyys. Asiaa tulee käsitellä asiallisesti ja tasavertaisesti koko päätöksentekoprosessin ajan esittäjän sukupuolesta, iästä tai alkuperästä riippumatta.

Jo ehdokasasetteluvaiheessa tulee pyrkiä siihen, että ehdokkaat jakautuvat mahdollisimman tasaisesti sukupuolen ja ikäryhmien suhteen. Erilaisia taustoja omaavat kandidaatit antavat valinnassa edustuksellisemman ja tasa-arvoisemman kuvan yhteiskunnasta. Valinnan jälkeen tapahtuvassa luottamusvirkojen jaossa on tärkeää saavuttaa suurin mahdollinen tasa-arvo eikä vain tyytyä elimen sisäiseen kiintiöön. Tasa-arvo tulee huomioida myös esim. puheenjohtajavirkojen jaossa.

POLIITTISEN ROOLIN TOIMINTASUUNNITELMA

ARTIKLA / Alue	Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteutuksesta vastaava	Seuranta (milloin/miten)	Resurssit (mm. aika, asiantuntemus, työvälineet)
ARTIKLAT 2, 3/ Poliittinen edustus ja osallistuminen politiikkaan ja yhteiskunnalliseen toimintaan	<p>Tasavertainen poliittinen osallistuminen ja vaikutusvalta.</p> <p>Edustuksellinen sukupuoli-jakauma kaikissa kansan valitsemisissa ja julkisissa päätöksentekelimissä.</p>	<p>Pyri jakamaan tärkeitä luottamusvirat (esim. lautakuntien ja neuvostojen valiokunta- ja puheenjohtajavirat) tasavertaisemmin.</p> <p>Varmista, ettei julkisia tai poliittisia tehtäviä ole rajoitettu ja ettei niitä pidetä stereotyyppisten asenteiden tai ”perinteiden” vuoksi yhden sukupuolen roolina.</p> <p>Kannusta ehdokkaan valinnassa poliittisia puolueita ja muita ryhmiä toteuttamaan naisten ja miesten tasa-arvoisen edustuksen periaatetta.</p>	Asianmukaiset kunnalliset päätöksentekelimet.	Virkojen jaossa ja ennen valintaa.	
ARTIKLA 4 / Julkinen sitoutuminen tasa-arvoon	Kaupunki sitoutuu edistämään naisten ja miesten tasa-arvon periaatteita paikallishallinnossa.	<p>a) Ilmoita, että peruskirja on allekirjoitettu ja että asianmukaisista toiminnallisista toimenpiteistä ja tasa-arvosuunnitelmista on keskusteltu ja että kaupunginvaltuusto on ne hyväksynyt.</p> <p>b) Ryhdy toteuttamaan peruskirjan mukaisia sitoumuksia; seuraa niitä ja raportoi niiden toteutuksesta ja etenemisestä.</p> <p>c) Kannusta muita poliittisia ja julkisia laitoksia, kansalaisjärjestöjä ja yksityisiä elimiä turvaamaan naisten ja miesten välisen tasa-arvon.</p>	Kaupunginjohtaja, johtavat virkamiehet sekä toimintasuunnitelmassa nimetyt vastuuhenkilöt tai -elimet.	<p>a) Kaupunginvaltuuston hyväksyttyä suunnitelman.</p> <p>b) Seuranta suunnitelmassa määriteltyjen ajankohtien mukaan.</p> <p>c) Jatkuva seuranta.</p>	Levitä kannanotosta tietoa (kaupungin intranetissä ja kotisivuilla ja muissa kunnallistiedotusmedioissa) Suomen Kuntaliitolle ja Pohjanmaan maakuntaliitolle sekä niiden kautta.

ARTIKLA 7 / Hyvä hallinto ja kuuleminen	Allekirjoittaja tunnustaa kaikkien asukasryhmien oikeuden saada asiansa käsitellyksi tasavertaisesti, puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti, käsittäen oikeuden tulla kuulluksi ja saada asiaankuuluvaa tietoa heitä koskevista päätöksistä.	Anna kaikille osapuolille asiaankuuluvaa tietoa ja mahdollisuus tulla kuulluksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa heitä koskevissa asioissa.	Eri jaostojen virkamiehet, eri luottamuselinten ja neuvostojen puheenjohtajat sekä niiden jäsenet.	Jatkuva seuranta.	Tiedotuskokoukset ja neuvottelut. Kaupungin kotisivujen hyödyntäminen tiedonvälitykseen ja -vaihtoon. Kyselyt. Vaatii taloudellisia resursseja.
--	--	---	--	-------------------	--

3.2 Työnantajarooli

Närpiön kaupunki tunnustaa työnantajan roolissaan naisten ja miesten välisen tasa-arvon koskien kaikkia työsuhteen alueita sekä työjärjestöjä ja työolosuhteita. Närpiön kaupunki pyrkii antamaan työntekijöilleen mahdollisuuden työ-, yhteiskunta- ja yksityiselämän yhdistämiseen sekä oikeuden arvokkuuteen ja turvallisuuteen työpaikalla.

Molempia sukupuolia tulee kohdella yhdenvertaisesti työehtojen, erilaisten etujen ja velvollisuuksien suhteen. Molemmille sukupuolille tulee myös tarjota työssään kehittymismahdollisuuksia. Tavoitteena on luoda Närpiön kaupungista työpaikka, jossa naisille ja miehille annetaan samat edellytykset ja samat työehdot iästä, etnisestä tai yhteiskunnallisesta alkuperästä, kansallisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta jne. riippumatta.

Erilaiset ihmiset ovat työpaikalla rikkaus, ja yhdenvertaisen kohtelun toteuttaminen on sekä esimiesten että työkollegoiden velvollisuus. Yhdenvertainen kohtelu on erittäin tärkeää työssä viihtymiselle ja työhyvinvoinnille.

Tasa-arvon edistämisvelvollisuus

Työnantaja on velvollinen edistämään yhdenvertaista kohtelua työpaikalla. Tavoitteena on, että työpaikan menettelytavat eivät todellisuudessa syrji ketään. Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta määritellään, että työnantajan tulee tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa muun muassa:

- toimimalla siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- edistämällä naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luomalla heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- edistämällä naisten ja miesten tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- kehittämällä työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille ja että ne eivät rajoita esim. liikuntavammaisten työmahdollisuuksia;
- helpottamalla naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- toimimalla siten, että kaikkea syrjintää ennaltaehkäistään.

Rekrytointi ja palkkaus

Närpiön kaupungin tulee rekrytoidessa pyrkiä siihen, että naiset ja miehet voisivat hakea avoinna olevia tehtäviä. Naisia ja miehiä tulee kaikessa rekrytoinnissa kannustaa hakeutumaan aloille, joilla on perinteisesti ollut enemmän vastakkaisen sukupuolen edustajia. Tulee myös huolehtia siitä, että rekrytoinnissa ei aseteta vaatimuksia, jotka voivat johtaa hakijoiden eriarvoiseen kohteluun tai syrjintään.

Kaupungin tulee rekrytoinnissa pyrkiä:

- laatimaan tehtävänkuvaus sukupuolineutraalilla tavalla;
- määrittelemään lainsäädäntöön perustumattomat pätevyysvaatimukset ja mahdolliset lisävaatimukset siten, että ne ovat molempien sukupuolten täytettävissä;
- välttämään vain yhteen sukupuoleen viittaavia sanamuotoja ja ammattinimikkeitä;
- laatimaan työpaikkailmoitukset siten, että ne puhuttelevat molempia sukupuolia;
- toteuttamaan rekrytointi kaikin tavoin oikeudenmukaisella tavalla riippumatta siitä, onko rekrytointi sisäistä vai ulkoista;
- suosimaan samantasoisten hakijoiden joukossa hakijaa, jonka sukupuoli on alalla vähemmistössä;
- tarjoamaan kaikille samanlaiset mahdollisuudet virassa ylenemiseen ja urakehitykseen sekä ottamaan kaikki huomioon yhdenvertaisella tavalla vapaiden virkojen/toimien suhteen;
- saavuttamaan tasapainoinen sukupuolijakauma organisaation kaikilla tasoilla ja erityisesti korkeammalla johtajatasolla;
- kannustamaan työntekijöitä sisäisessä rekrytoinnissa tai uudelleen koulutuksessa kokeilemaan ei-perinteisiä aloja; ja
- heijastamaan henkilöstörakenteen avulla organisaation jokaisella tasolla kunnan asukkaiden sosiaalista, taloudellista ja kulttuurista monimuotoisuutta.

Työnhakijoiden valinnassa ei saa sukupuolen tai muun yhdenvertaisuuslaissa kielletyn syyn takia sivuuttaa henkilöä, joka on vaadittua pätevämpi. Tasa-arvolaki myös kieltää hakijoiden syrjinnän raskauden, synnytyksen tai perheolosuhteiden takia. Kaikkien työhönottopäätösten tulee täten perustua hyväksyttäviin seikkoihin, kuten pätevyyteen ja soveltuvuuteen – eikä sukupuoleen tai perheolosuhteisiin viittaaviin syihin (näitä kahta ei tule ollenkaan huomioida hakijan valinnassa). Pätevyysvertailuissa (esim. lautakuntiin) ei ollenkaan huomioida esim. ikää, lapsia ja harrastuksia. Ainoastaan työpaikkailmoituksessa vaaditulla ja työpaikalle olennaisella pätevyydellä on merkitystä.

Työn järjestäminen

Närpiön kaupungin tulee työnantajana:

- pyrkiä miesten ja naisten tasaiseen sukupuolijakaumaan organisaation jokaisella tasolla;
- tukea ja kannustaa henkilökuntaa tasavertaisella tavalla ottamaan vastuuta, harjoittamaan henkilöstökiertoa työpaikalla, jatkokouluttautumaan, hyödyntämään omia taitojaan ja valmiuksiaan sekä saavuttamaan hyviä tuloksia;
- edistää tasapuolisella tavalla henkilökunnan mahdollisuuksia osallistua suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon;
- antaa naisille ja miehille samat mahdollisuudet uralla etenemiseen sukupuolesta tai muista henkilökohtaisista tekijöistä riippumatta;
- asettaa molemmille sukupuolille samat vaatimukset yhtäläisistä töistä;
- vaatia, että kaikki henkilökunnan jäsenet noudattavat olemassa olevia sääntöjä sukupuolesta riippumatta; ja

- puuttua tasavertaisella ja oikeudenmukaisella tavalla epäkohtiin tai sääntörikkomuksiin organisaatiossa.

Työolosuhteet

Närpiön kaupungin tulee työnantajana kehittää työolosuhteita siten, että ne soveltuvat molemmille sukupuolille ja että liikuntarajoitteisten ihmisten palkkaamiselle ei ole esteitä.

Tasa-arvon tulee sisältyä kaikkeen toimintaan luonnollisella tavalla. Tasa-arvon tärkein edellytys työpaikalla on kaikkien henkilökunnan jäsenten osallistuminen työelämään samanlaisilla ehdoilla.

Työntekijöiden työelämän ja perhe-elämän yhdistämismahdollisuutta tulee työntekijöiden sukupuolesta riippumatta helpottaa ymmärtämällä perhe-elämän asettamia vaatimuksia esim. sairaan lapsen hoidossa tai vanhempain- ja hoitovapaan suhteen. Miehiä kannustetaan entistä enemmän hyödyntämään huollettavanaan olevien henkilöiden hoitamista varten tarkoitettuja vapaita.

Palkitsemisjärjestelmä

Närpiön kaupunki huolehtii työnantajana siitä, että nais- ja miestyöntekijöillä on yhtä suuri palkka samasta tai samanarvoisesta työstä. Samanarvoisella työllä tarkoitetaan, että työssä asetetut vaatimukset – pätevyys, vastuu ja työolosuhteet – ovat samanarvoisia. Toisin sanoen ratkaisevaa ei ole ammattinimike, vaan konkreettinen ja toteutettava työ, työtehtävien vaativuus, työntekijän menestyksekkäisyys sekä hänen osoittamansa työtulokset.

Erilaiset palkanlisät (esim. yksilölliset lisät) eivät saa olla syrjiviä.

Palkkoja tulee säännöllisesti tarkastella, ja mahdollisten palkkaerojen syyt tulee selvittää vähintään joka kolmas vuosi. Mikäli palkkasyrjinnästä esiintyy epäilyjä, työnantajan tulee pystyä esittämään, että palkkaero ei johdu sukupuolesta vaan jostain hyväksyttävästä seikasta. Muussa tapauksessa työnantajan tulee korjata epäkohta.

Myös muut työsuhteeseen liittyvät edut tulee jakaa työntekijöille heidän sukupuolestaan riippumatta. Kyse voi olla luontaiseduista, virkistyseduista, matkaehdoista, vapaiden ottamisesta, työehtojen joustavuudesta, jatkokoulutuksesta, parkkipaikoista jne.

Työsuojelu

Tasa-arvonäkökulma tulee sisällyttää työsuojeluun ja sitä tulee valvoa työsuojelutoimenpiteillä.

Työtilat, henkilöstön tilat, työvälineet, työvaatteet ja muut tarvikkeet eivät saa muodostaa estettä tasa-arvoisuudelle. Työpaikan fyysisen ympäristön tulee olla sellainen, että työpaikka on kaikin puolin saavutettavissa.

Närpiön kaupungin tulee olla hyvä työpaikka, jossa ei esiinny kiusaamista tai epäasiallista kohtelua. Kaikilla työpaikoilla tulee soveltaa kiusaamisen vastaista toimintasuunnitelmaa. Seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi työpaikalla ei saa esiintyä sukupuoleen perustuvia kommentteja tai muita alentavia lausuntoja, joiden voidaan kokea halventavan naisia tai miehiä. Esiin nostetut ongelmat tai mielipiteet tulee kohdata tasavertaisesti ja asiallisesti riippumatta siitä, kumman sukupuolen ilmaisemia ne ovat. Työyhteisön sisäiset ristiriidat tulee käsitellä samalla vakavuudella riippumatta siitä, ovatko konfliktin asianosaiset naisia vai miehiä. Johtajan päätöstä tulee kunnioittaa hänen pätevyytensä ja vastuunsa takia sukupuolesta riippumatta. Kaikki työntekijät, virkamiehet ja esimiehet ova velvollisia kunnioittamaan tätä ja myös itse työskentelemään tasavertaisen ja kunnioittavan kohtelun puolesta.

Johto valvoo psyykkistä työympäristöä ja ryhtyy toimenpiteisiin, mikäli stressikuormitus, työpaikkakulttuuri, ammattikieli, kielenkäyttö tai muu halventava kohtelu aiheuttavat ongelmia, jotka hankaloittavat sekä naisten että miesten töitä. Mikäli työntekijä kokee joutuneensa kiusaamisen tai häirinnän uhriksi, hänen tulee ottaa yhteyttä esimieheensä tai työsuojeluvalltuutettuun, joiden vastuulla on käsitellä asiaa sopivalla tavalla.

Seuranta

Yllämainittuja kohtia tulee seurata päivittäisessä työssä henkilöstökyselyjen avulla. Näissä henkilöstökyselyissä selvitetään henkilökunnan työterveyttä ja työolosuhteita sekä kartoitetaan heidän kokemuksiaan ja palautetaan. Kyseisen jaoston/vastuualueen vastuuhenkilön tulee puuttua epäkohtiin mahdollisimman varhain. Palkkakartoitus toteutetaan vuosittaisen henkilöstöraportin yhteydessä, ja tarkempi selvitys toteutetaan joka kolmas vuosi.

TYÖNANTAJAROLIN TOIMINTASUUNNITELMA

ARTIKLA / Alue	Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteutuksesta vastaava	Seuranta (milloin/miten)	Resurssit (mm. aika, asiantuntemus, työvälineet)
ARTIKLA 11 / Työnantaja-rooli	Tasa-arvoajattelu ankkuroidaan ja integroidaan kaupungin johtoon sekä organisaation rakenteisiin ja strategiaan tavoitteisiin.	Tiedotus organisaation eri tasoilla.	Henkilöstöjohtaja. Kaikkien tasojen johtajat/esimiehet.	Tasa-arvotyö tuodaan lautakunnittain julki toimintakertomuksissa, sekä yleisesti ja henkilöstötilinpäätöksen palkkoja koskien.	Kokouksessa varataan tarkastukselle aikaa.
ARTIKLA 11 / Työnantaja-rooli	Henkilöstölle tarjotaan lisää tietoa yhdenvertaisuuskohtelua koskevissa kysymyksissä.	Tiedotus intranetissä ja keskustelu työpaikkakokouksissa.	Henkilöstöjohtaja. Esimiehet.	Kysely.	Kokouksessa varataan tarkastukselle aikaa. Kysely.
ARTIKLA 11 / Työnantaja-rooli	Työehtojen ja työolosuhteiden mahdollisten epätasa-arvoisuuksien tunnistaminen.	Naisten ja miesten välisten työehtojen ja työolosuhteiden epätasa-arvoisuuksien kartoitus ja niiden seurausten selvittäminen työhyvinvoinnille.	Henkilöstöjohtaja.	Erillinen kysely tasa-arvoisuudesta/yhdenvertaisesta kohtelusta v. 2016. Työterveyskysely v. 2017.	Kysely.

3.3 Palveluntarjoajarooli

3.3.1 Koulutus ja varhaiskasvatus

Mikäli tasa-arvotyöstä ja -kasvatuksesta päiväkodeissa, esikouluissa, kouluissa ja muussakin koulutuksessa halutaan tehokasta, niitä tulee harjoittaa jatkuvasti tasa-arvointegroinnin periaatteiden mukaisesti. Haluamme Närpiön kaupungissa korostaa ja edistää tasa-arvoajattelua, ja tämän tulee näkyä varhaiskasvatuksen ja koulujen arvopohjassa ja kaikessa koulutustoiminnassamme eri kouluasteilla.

Seuraavat otteet Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteista 2014 ovat sekä suuntaa-antavia että velvoittavia määritellessämme, miten Närpiön kaupungissa suhtaudumme tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteisiin varhaiskasvatuksessa ja koulutuksessa sekä kuinka toteutamme niitä:

Suomen perustuslain ja yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tasa-arvolaki velvoittaa kaikkia oppilaitoksia huolehtimaan siitä, että ihmisillä on sukupuoleen katsomatta samat mahdollisuudet koulutukseen. Opetuksen ja opetusaineistojen tulee tukea tasa-arvolain toteutumista. (Luku 2, 2.1)

Perusopetus edistää hyvinvointia, demokratiaa ja aktiivista toimijuutta kansalaisyhteiskunnassa. Tasa-arvon tavoite ja laaja yhdenvertaisuusperiaate ohjaavat perusopetuksen kehittämistä. Opetus edistää osaltaan taloudellista, sosiaalista, alueellista ja sukupuolten tasa-arvoa. (Luku 2, 2.2)

Vastaavat periaatteet esiopetuksen osalta määritellään Esikouluopetuksen opetussuunnitelman perusteissa 2014, ja ne ovat sovellettavissa myös päiväkotien varhaiskasvatuspedagogiikkaan.

Esiopetus toimintaympäristönä tukee lasten tasa-arvoisuutta. Siihen sisältyvät muun muassa mielipiteiden ja sukupuolten tasa-arvo. Esiopetus edistää lasten mahdollisuuksia kehittää kykyjään ja tehdä valintoja ilman sukupuolesta johtuvia ennako-odotuksia ja rajoituksia. Tasa-arvopyrkimyksiä täydentää laaja-alainen yhdenvertaisuuden periaate. (Luku 2.3)

Perusopetuksen yhteiskunnallisena tehtävänä on edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta. --- Perusopetus kannustaa yhdenvertaisesti tyttöjä ja poikia eri oppiaineiden opinnoissa sekä lisää tietoa ja ymmärrystä sukupuolen moninaisuudesta. Jokaista oppilasta autetaan tunnistamaan omat mahdollisuutensa ja rakentamaan oppimispolkunsa ilman sukupuoleen sidottuja roolimalleja.

(Luku 3,
3.1)

Osallistuessaan sekä koulussa että sen ulkopuolella oppilaat oppivat ilmaisemaan omia näkemyksiään rakentavasti. He oppivat työskentelemään yhdessä ja saavat tilaisuuksia harjoitella neuvottelemista, sovittelemista ja ristiriitojen ratkaisemista sekä asioiden kriittistä tarkastelua. Oppilaita kannustetaan pohtimaan ehdotuksiaan eri osapuolten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sekä oikeudenmukaisen kohtelun ja kestävän elämäntavan näkökulmista.

Luku 3.3, Laaja-alainen oppiminen, L7)

PALVELUNTARJOAJAROOLIN TOIMINTASUUNNITELMA KOULUTUKSESSA

ARTIKLA / Alue	Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteutuksesta vastaava	Seuranta (milloin/miten)	Resurssit (mm. aika, asiantuntemus, työvälineet)
ARTIKLA 13/ Koulutus	Tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja yhdenvertaista kohtelua tulee edistää koulun arvopohjassa ja opetusnäkemyksessä.	Nämä periaatteet tulee sisällyttää kaupungin jokaisen koulutusasteen paikalliseen opetussuunnitelmaan.	Sivistyslautakunta. Vapaan sivistyksen lautakunta (Aikuisopisto).	Tulee sisällyttää esiopetuksen ja peruskoulutuksen uudistettuihin paikallisiin opetussuunnitelmiin. Tulee sisällyttää toisen asteen ja aikuiskoulutuksen opetussuunnitelmiin.	Työvälineinä muun muassa: - OPH: Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014, erityisesti luku 2 - Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014 Henkilöstöresurssit: - opetussuunnitelma-koordinaattori - opetussuunnitelmatyöryhmät
ARTIKLA 13/ Koulutus	Tasa-arvointegrointi: Tasa-arvoajattelun ankkurointi koulun toimintakulttuuriin sekä oppilaisiin, opiskelijoihin ja henkilökuntaan.	Tasa-arvosuunnittelu: Laadi koulutusjärjestelmälle tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma.	Sivistyslautakunta yhteistyössä rehtorin, opetushenkilöstön, opiskelijaedustajien ja muun henkilökunnan kanssa.	Sivistyslautakunta vastaa siitä, että koulujen tarpeisiin laaditaan malli tasa-arvosuunnitelmasta. Koulut valaisevat ja valmistelevat tasa-arvotyötä sekä mahdollisia toimenpiteitä omissa lukuvuosisuunnitelmissaan. Seurataan jatkuvasti ja muutetaan tarvittaessa tasa-arvolain säännösten mukaisesti.	Työvälineinä muun muassa: - Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta, erityisesti §3,5,5a www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2014/20141329 - Käsikirja / myös PDF-tiedosto (ruot.) <i>Jämställdhetsarbete i praktiken</i> laatija Malin Gustavsson http://www.oph.fi/publikationer/2012/jamstalldhetsarbete_i_praktiken - <i>Tasa-arvo kasvatuksessa</i> on opiskelupaketti sukupuolittetoisemman oppimisympäristön rakentamiseen koulussa ja varhaiskasvatuksessa. Paketti päivitettiin v. 2015 uudistetun tasa-arvolain myötä. http://www.tasa-arvokasvatuksessa.fi/ - Muun muassa <i>Ekvalita</i> tarjoaa ohjausta ja konsultointia tasa-arvokysymyksissä http://ekvalita.fi/

ARTIKLA 13/ Koulutus	Poista ja ehkäise naisten ja miesten rooleja koskevat stereotyyppiset käsitykset kaikista koulutusmuodoista.	Ole valpas ja poista opetusvälineissä, opetusjärjestelyissä ja opetusmenetelmistä mahdollisesti ilmeneviä puutteita. Huomioitava erityisesti oppilas- ja opinto-ohjauksessa.	Kaikki opetushenkilöstön jäsenet.	Jatkuva seuranta. Sisältyy sivistystoimen tasa-arvo-suunnitelmaan ja huomioidaan koulujen toiminnassa.	Aikaa kokouksille ja keskusteluille. Mahdollinen jatkokoulutus valituista toimenpiteistä riippuen.
---------------------------------	--	---	-----------------------------------	---	---

PALVELUNTARJOAJAROLIN TOIMINTASUUNNITELMA KOULUTUKSESSA JA VARHAISKASVATUKSESSA

ARTIKLA / Alue	Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteutuksesta vastaava	Seuranta (milloin/miten)	Resurssit (mm. aika, asiantuntemus, työvälineet)
ARTIKLAT 13, 11 / Koulutus/ Työnantajarooli	Ehkäise seksuaalista häirintää.	Tee selväksi, että minkäänlaista seksuaalista häirintää ei suvaita. Tue uhria ja toteuta selkeää toimintapolitiikkaa kyseisessä tapauksessa. Levitä asiasta tietoa.	Kaikki lapsien ja nuorten kanssa työskentelevät.	Jatkuva seuranta.	Asiantuntijat: - kuraattorit - kouluvalmentajat - sosiaalityöntekijät - terveydenhoito- henkilökunta
ARTIKLA 16 / Lastenhoito	Tasa-arvoisen, yhdenvertaisen ja korkealaatuisen varhaiskasvatuksen tarjoaminen, mahdollistaen työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen sekä naisille että miehille.	Subjektiiivinen päivähoito, jossa noudetaan varhaiskasvatussuunnitelmaa.	Sivistyslautakunta. Varhaiskasvatuksen johtaja yhteistyössä koko päivähoitohenkilökunnan kanssa.	Jatkuva seuranta. Varhaiskasvatussuunnitelma uudistetaan esiopetuksen uuden opetussuunnitelman yhteydessä.	Työvälineinä muun muassa: - Varhaiskasvatuslaki - Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet - Esikouluopetuksen opetussuunnitelma Aikaa kokouksille. Jatkokoulutustuki.
ARTIKLA 16 / Lastenhoito	Tasavertaisen kunnallisen tai yksityisen lastenhoidon tarjonnan priorisointi.	Suunnittele tarpeeksi kunnallisia päivähoitopaikkoja. Tue yksityisiä päivähoiton tuottajia.	Sivistyslautakunta.	Jatkuva seuranta.	Budjettivarat.
ARTIKLA 16 / Lastenhoito	Torju ja ehkäise sukupuolistereotypiaa, jonka mukaan lastenhoitoa pidetään ensisijaisesti naisten tehtävänä tai vastuuna.	Kannusta molempia huoltajia aktiivisesti osallistumaan lapsen koulutukseen koko päivähoiton ajan.	Koko päivähoitohenkilökunta.	Jatkuva seuranta.	Jatkokoulutustuki.

3.3.2 Sosiaali- ja terveydenhuolto

Tasa-arvoisuus terveyden- ja sairaanhoidossa sekä sosiaalihuollossa tarkoittaa, että hoitoa ja huolenpitoa tarjotaan kaikille samoin ehdoin ja yhtäläisellä kohtelulla. Laki on tästä yksiselitteinen. Pyrimme siihen, että kaikki voivat hyvin, ja priorisoimme ne henkilöt, joilla on suurin tarve. Sukupuolen merkitys terveydelle, hyvinvoinnille, sairastuvuudelle, kohtelulle ja/tai hoidolle on huomattava, sillä sukupuoleen liittyvät puutteet tulevat esille kohtelussa, päätöksenteossa, käsittelyssä/hoidossa ja huolenpidossa.

Miehet ovat muodostaneet ihmisen normin monilla aloilla, minkä takia naisilla on vaarana päästä huonommin optimaaliseen hoitoon terveydenhuollossa. Naiset kärsivät useammin laadullisista puutteista ja ongelmista, vaikka naisten on todettu pääsevän huonommin hoitoon. Tasa-arvoinen hoito perustuu siihen, että naiset ja miehet ovat samanlaisia ja kuitenkin osittain erilaisia, minkä takia he tarvitsevat osittain samanlaista hoitoa ja myös erilaista sukupuolelle ominaista hoitoa. Tasavertainen hoito tarkoittaa, että kaikki saavat tarvitsemaansa hoitoa ja että kaikilla on yhtäläinen pääsy sairaanhoitoon omista sukupuolikohtaisista tarpeistaan lähtien. Palvelun laadun tulee myös olla molemmille sukupuolille yhtäläinen. Tämän toteuttamiseen käytännössä vaaditaan tietoista sukupuolinäkökulmaa. Sukupuolella on paljolti kyse sosiaalisista ja kulturellisista näkökohdista, jotka voivat miehisestä ja naisellisesta näkökulmasta vaikuttaa vaihtelevilta. Sukupuolinäkökulma voi saada palvelussa jokseenkin näkymättömän roolin, jos yksilöllisiä tarpeita korostetaan liian vahvasti.

Naisten elinajanodotteen oletettu nousu on hidastunut ja sukupuolten välinen ero on supistunut miesten elinajanodotteen ja vahvemman eloonjäämisen myötä. Sukupuolinäkökulman tarkempi tutkimus kasvattaa tietämystämme. Aiemmin naisen terveyden oletettiin liittyvän hänen sukupuolielimiinsä, mutta nykyään tiedämme, että monet taudit ovat paljon tavallisempia naisten kuin miesten parissa (esim. reumasairaudet, masennus ja kilpirauhassairaudet). Yleisimmät kuolinsyyt naisilla ovat sydän- ja verenkiertoelinten sairaudet, joista tutkimukset ovat paljastaneet paljon erittäin naisellisia näkökohtia.

Lisääntyneitä sukupuolietoutta tarvitaan hoitomenetelmien ja -tarvikkeiden sekä diagnostisten menetelmien ja tarvikkeiden suunnittelussa. Sukupuoleen perustuvien palvelutilastojen seuranta ja analysointi on tarpeellista, jotta voisimme suunnitella tasa-arvoista palvelua sosiaali- ja terveydenhuollossa.

Lähes kaikki kunnan asukkaat hyödyntävät vuosittain sosiaali- ja terveydenhuollon vastuualueeseen kuuluvia etuja tai palveluita. Tästä syystä on tärkeää, että sukupuolinäkökulma on osa tarkastelukulmia sekä valmistelutyössä että päätöksenteossa. Palveluun tulee myös soveltaa lapsinäkökulmaa – myös sukupuolinäkökulmasta.

Lisäksi köyhyyden, epätasa-arvon ja syrjäytymisen vastainen työ vaatii päätösten naiseen ja miehiin aiheuttamien vaikutusten huomioimista.

Potilaiden/asiakkaiden kohtaamista työssämme säätelevät normit – ja me olemme osa näitä normeja. On siis tärkeää, että olemme tietoisia siitä, mitä teemme ja kuinka kohtelemme ihmisiä. Meidän tulee tuoda esiin nämä asiat ja pohtia niitä. Parannusta varten tarvitaan asennemuutos, ja tässä jatkokoulutuksella on suuri merkitys. Tasa-arvoon pyrkiminen on jatkuvaa työtä todellisen tasa-arvon luomiseksi.

PALVELUNTARJOAJAROOLIN TOIMINTASUUNNITELMA SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLOSSA

ARTIKLA / Alue	Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteutuksesta vastaava	Seuranta (milloin/miten)	Resurssit (mm. aika, asiantuntemus, työvälineet)
ARTIKLA 15 / Sosiaalihuolto ja -palvelut	Odotushuoneemme toivottavat molemmat sukupuolet tervetulleeksi.	Tarkasta, että odotushuoneen kirjallisuus, esitteet ja muut materiaalit puhuttelevat molempia sukupuolia.	Yksikönjohtaja.	Tilannetta tarkastellaan säännöllisesti, esim. kuukausittain.	Vaatii mahdollisesti uuden lehtitilauksen.
ARTIKLA 15 / Sosiaalihuolto ja -palvelut	Tasavertaiset seulonta- ja terveystarkastukset.	Käy läpi, mitä tarkastuksia nyt tehdään ja millä tavoin.	Yksikönjohtaja ja muu asiaankuuluva henkilökunta.	Kerran vuodessa.	Aika ja resurssit terveystarkastuksiin liittyvien päätösten perusteella.
ARTIKLA 15 / Sosiaalihuolto ja -palvelut	Neuvolapalvelut vastaavat koko perheen tarpeita.	Haastattelut isien kanssa. Toimenpiteet kyselyn perusteella.	Yksikönjohtaja.	Jatkuva seuranta.	Yhteydenotto Noviaan kyselyn toteuttamista varten.
ARTIKLAT 14-15, 17 / Terveys, sosiaalihuolto, omaishoito	Tasavertainen terveystiedotus.	Henkilöstön koulutus ja keskustelut asiasta. Viiteryhmät.	Nimitä vastuuhenkilö, mutta koskee koko henkilökuntaa.	Koulutussuunnitelman mukaan.	Työaika ja koulutusresurssit.
ARTIKLAT 14-15, 17 / Terveys, sosiaalihuolto, omaishoito	AUDIT-testi (alkoholiin liittyen).	Ota käyttöön rutiinina henkilöiden yhteydenpidossa sosiaali- ja terveydenhuoltoon.	Yksikönjohtaja.	Vuosittain.	Ei vaadita resursseja.
ARTIKLA 17/ Omaishoito	Vanhustenhuollon pysyvän asumisen sisäänottokriteerit.	Kriteerien työstäminen.	Yksikönjohtaja.	Tarvittaessa.	Ei vaadita resursseja.
ARTIKLAT 21, 22 / Turvallisuus ja sukupuoleen perustuva väkivalta	Tietoa lisäävä toimintasuunnitelma perheväkivallasta.	Käsitellään henkilöstökokouksissa.	Yksikönjohtaja.	Joka toinen vuosi.	Varataan aikaa henkilöstökokouksille.
ARTIKLA 22/ Sukupuoleen perustuva väkivalta	Ehkäisevä työ sukupuoleen perustuvan väkivallan tai sen epäilyjen suhteen.	Toimialat ylittävän yhteistyöryhmän (Sesam) aktivointi.	Ryhmän puheenjohtaja.	Jatkuva seuranta.	
ARTIKLA 18 / Sosiaalinen osallisuus	Tiedon lisääminen kulttuurieroista.	Koulutus Aikuisopiston ja K5:n kautta.	Aikuisopisto.	Tarvittaessa.	Koulutustuki.
ARTIKLAT 13, 14, 15 / Koulutus, terveys ja sosiaalihuolto	Markkinoi oppilaille aktiivisesti hoitotyötä/ sosiaalityötä.	Osallistu koulutusmessuille/ teemapäiville.	Perusturva-johtaja.	Vuosittain.	Työaika ja koulutusresurssit.
ARTIKLAT 14-15, 17 / Koulutus, sosiaalihuolto ja omaishoito	Lisää tietoa ja tietoisuutta viestinnässä (miehinen/ naisellinen).	Henkilöstön koulutus.	K5. Koulutusryhmä.	Tarvittaessa.	Koulutustuki.

3.3.3 Asuminen ja tekniset palvelut

Närpiön Asunnot Oy huolehtii nykyään kaupungin vuokra-asunnoista ja valvoo, että yhteiskunnan eri ryhmille on riittävästi saatavilla asuntoja. Suuri työvoimavaellus Närpiöön on mm. aiheuttanut sen, että useimmat vuokra-asunnot kaupungin keskustassa ovat käytössä. Yksin asuvat naiset muodostavat suuren ryhmän Närpiön Asunnot Oy:n vuokralaisista.

Työssä tulee toteuttaa tasa-arvonäkökulmaa, jotta voisimme turvata ja edistää kaikille pääsyn hyviin asuntoihin ja jotta ne olisivat naisten ja miesten mieleen sekä heidän saavutettavissaan.

Sosiaalinen asuntotarjonta tulee suunnitella siten, että kaikkien asukkaiden saatavilla on hyviä asuntoja. On tärkeää huomioida erilaiset hallintaperusteet ja asuntojen koot, jotta voisimme helpottaa esimerkiksi vuorotteluasumisjärjestelyissä olevien lasten asumista, mikäli lasten vanhemmilla on esim. eron takia erilaiset taloudelliset edellytykset tai kun nuoret haluavat muuttaa pois kotoaan. On myös tärkeää sopeuttaa asuntotarjonta erilaisten ryhmien taloudellisiin edellytyksiin, mm. asuntojen koon sekä esikoulujen tai koulujen läheisen sijainnin suhteen. Vanhempien ihmisten kohdalla on tärkeää huomioida kyseisen ryhmän koostumus ja tarpeet, jotta heidän asumistarpeisiinsa voidaan vastata. On keskeistä, että kaupunki ei vain rakenna ja kunnosta lisää asuntoja, vaan että sillä on tarjottavanaan asuntoja, jotka ovat mahdollisia kaikille kaupungin yhteiskuntaryhmille heidän taloudellisten edellytystensä, tarpeidensa ja toiveidensa perusteella.

Kaupungin tarjoamista teknisistä palveluista voidaan mainita tiet ja puistot, joiden tulee palvella kaikkia asukkaita. Näillä alueilla on tärkeää pohdiskella helppopääsyyttä siten, että autotiet, kävely- ja pyörätiet, jalkakäytävät ja yleiset alueet ovat kulkukelpoisia kaikille asukkaille – myös liikuntaesteisille, rollaattoria tarvitseville henkilöille, lastenvaunuille yms. Tulevassa toimintasuunnitelman tarkistuksessa tulee teiden aurauksen ja hiekoituksen suhteen analysoida ja kartoittaa mahdollisten parannusten tarve näiden palvelumuotojen tasa-arvoisuuskulmasta.

PALVELUNTARJOAJAROLIN TOIMINTASUUNNITELMA ASUMISESSA

ARTIKLA / Alue	Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteutuksesta vastaava	Seuranta (milloin/miten)	Resurssit (mm. aika, asiantuntemus, työvälineet)
ARTIKLA 19 / Asuminen	Nosta kehitysalueet esille.	Toteuta erilaisten asumismuotojen tarvekartoitus huomioiden eri yhteiskuntaryhmien (seniorit, liikuntavammaiset, nuoret, vähätuloiset, yksinhuoltajat yms.) asumistarpeet. Ota uusien asuntojen suunnittelussa huomioon, että kaikkien asumistarpeet täytetään.	Närpiön Asunnot Oy yhteistyössä teknisen lautakunnan kanssa.	Kartoitus toteutetaan v. 2016. Soveltuvat toimenpiteet kartoituksen tulosten perusteella.	

3.3.4 Turvallisuus

Turvallisuudentunne on monien eri tekijöiden summa. Kasvaneeseen turvallisuudentunteeseen vaikuttavat toimivat peruspalvelut, turvalliset asumis- ja työskentely-ympäristöt, hyvin suunniteltu liikenneympäristö ja avun saaminen tarvittaessa sukupuolesta riippumatta.

Tasa-arvonäkökulmasta katsottuna turvallisuus ilmenee muun muassa siten, että naiset ja miehet kokevat nykypäivänä turvallisuuden eri tavalla. Tyttöillä ja naisilla on erilaiset kokemukset arkielämästä kuin miehillä, ja he myös hyödyntävät kaupunkiympäristöä eri tavalla kuin pojat ja miehet. Molemmilla sukupuolilla tulee olla oikeus henkilökohtaiseen turvallisuuteen ja liikkumisvapauteen. Naisilla on suurempi riski joutua rikoksen uhriksi sisätiloissa tutun tekijän toimesta, kun taas miehillä on suurempi riski joutua uhriksi ulkotiloissa ennestään tuntemattoman tekijän toimesta. Turvallisuudessa on myös kyse siitä, että vanhemmat uskaltavat päästä lapsensa ulos pelkäämättä, että lapset joutuvat yliajetuksi tai altistuvat muille vaaratilanteille.

Maaseutua pidetään usein turvallisempaa paikkana suurempiin yhteiskuntiin verrattuna, mutta tästä huolimatta tarvitsemme tasa-arvonäkökulmaan perustuvaa suunnittelua kaupungin turvallisuuskysymyksiin liittyvässä ehkäisevässä työssä. Täten tulisi ottaa käyttöön laajempi tasa-arvonäkökulma erityisesti kaupunkiympäristössä. Myös naisten ja miesten erilaisia arkielämän kokemuksia ja julkisen ympäristön käyttötapoja tulee tarkastella ja analysoida. Tasa-arvoon keskittyminen edellyttää, että kaupunkiin luodaan turvallisia, miellyttäviä ja viihtyisiä ympäristöjä sekä naisille että miehille – ja tytöille ja pojille. Turvallisuudentunnetta voidaan korottaa yksinkertaisin keinoin, esim. luomalla ulkotiloihin riittävä valaistus. Hyvin suunniteltu ja ehkäisevä turvallisuustilanne vähentää epätoivottujen riskitilanteiden esiintymistodennäköisyyttä.

PALVELUNTARJOAJAROOLIN TOIMINTASUUNNITELMA TURVALLISUUDESSA

ARTIKLA / Alue	Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteutuksesta vastaava	Seuranta (milloin/miten)	Resurssit (mm. aika, asiantuntemus, työvälineet)
ARTIKLA 21 / Turvallisuus	K5:n tieto-oppaan käyttöönotto perheväkivaltilanteissa.	Ota käsittelyyn jaostojen työkokouksissa.	Jaostopäälliköt.		Aikaa työkokouksille.
ARTIKLA 21 / Turvallisuus	Kaupunkiympäristön inventointi tasa-arvonäkökulman perusteella.	Tarkasta mm. valaistus, näkyvyys, pysäköinti, auraus.	Tekninen lautakunta.		

3.3.5 Kulttuuri, urheilu ja virkistys

Vapaa-aikalautakunta pyrkii siihen, että kaikilla kunnan asukkailla on mahdollisuus osallistua kaupungin tarjoamaan vapaa-ajan toimintaan asukkaiden iästä, sukupuolesta tai vammaisuudesta riippumatta. Tarjolla on laaja valikoima urheilu-, kulttuuri- ja nuorisotoimintaa, ja kaikilla on mahdollisuus toteuttaa ja kehittää kiinnostuksen kohteitaan näiden aktiviteettien piirissä. Jokaiselle asukkaalle tarjotaan mahdollisuus merkitykselliseen vapaa-aikaan.

Vapaa-aikalautakunnalla on kokonaisvaltainen vastuu siitä, että kaikille kunnassa asukkaille tarjotaan mahdollisuus osallistua erilaiseen vapaa-ajan toimintaan (urheilu-, kulttuuri- ja nuorisotoiminta). Tavoitteena on luoda edellytyksiä eri toimintamuodoille sekä käynnistää uusia toimintamuotoja. Yhteistyö kolmannen sektorin kanssa sekä elinkeinoelämältä, erilaisilta rahastoilta ja säätiöiltä saatu tuki ovat erittäin tärkeitä. Tasa-arvoajattelu eri toimintamuodoissa on hyvin oleellista kaikkien erilaisten toimintamuotojen kehitykselle.

PALVELUNTARJOAJAROLIN TOIMINTASUUNNITELMA KULTTUURISSA, URHEILUSSA JA VIRKISTYKSESSÄ

ARTIKLA / Alue	Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteutuksesta vastaava	Seuranta (milloin/miten)	Resurssit (mm. aika, asiantuntemus, työvälineet)
ARTIKLA 20 / Kulttuuri, urheilu ja virkistys	Virkistystoimintaa tarjotaan yhdenvertaisin perustein kaikille.	Kartoita ensimmäisessä vaiheessa, onko virkistystoiminnan hyödyntäminen ja olemassa olevien toimintatilojen jakaminen tasavertaista.	Kyseisten toimintalueiden vastuuhenkilöt sekä vapaa-aikalautakunta.	Asetettujen toimintatavoitteiden jatkuva seuranta tasa-arvonäkökulmasta tarkasteltuna.	
ARTIKLA 20 / Kulttuuri, urheilu ja virkistys	Toiminta-avustukset jaetaan yhdenvertaisin perustein.	Kartoita toimintatukien tulokset yhdenvertaisuusnäkökulmasta tarkasteltuna.	Kyseisten toimintalueiden vastuuhenkilöt sekä vapaa-aikalautakunta.	Asetettujen toimintatavoitteiden jatkuva seuranta tasa-arvonäkökulmasta tarkasteltuna.	

3.4 Suunnittelu ja kestävä kehitys

3.4.1 Kaupunkisuunnittelu, ympäristö ja liikkuvuus

Kaikkien ikäryhmien sekä naisten ja miesten välinen tasa-arvo tulee huomioida kaavoitusprosessin ja rakentamisen suunnitelmissa ja päätöksissä.

Elinympäristöjen suunnittelussa eri-ikäisten ja -ammattitaustaisten naisten ja miesten tulee olla aktiivisesti ja tasapuolisesti edustettuna.

Naisten ja miesten erityistarpeet tulee huomioida, jotta heille tarjottavat palvelut mahdollistavat yhtäläisen toiminnan työelämässä ja yhteiskunnassa.

Uusien alueiden suunnittelussa on tärkeää ottaa huomioon ihmisten erityistarpeet mitoituksen, valaistuksen ja virkistystoimintojen saatavuuden suhteen. Infrastruktuurin suunnittelussa ja rakentamisessa tulee huomioida erityisesti iäkkään väestön mahdollisuudet virkistystoimintaan.

SUUNNITTELUN JA KESTÄVÄN KEHITYKSEN TOIMINTASUUNNITELMA

ARTIKLA / Alue	Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteutuksesta vastaava	Seuranta (milloin/miten)	Resurssit (mm. aika, asiantuntemus, työvälineet)
ARTIKLA 25 / Kaupunki- ja aluesuunnittelu	Tasavertaisuus kaavoitusprosessissa.	Eri yhteiskuntaryhmät tulee useammin osallistaa suunnitteluprosessiin.	Kaavoitusinsinööri. Kaupunginhallitus.		
ARTIKLA 25 / Kaupunki- ja aluesuunnittelu	Liikenneturvallisuuden huomiointi uusien alueiden suunnittelussa.	Noudata liikenneturvallisuus-suunnitelmaa uusien suunnitelmien laatimisessa.	Kaavoitusinsinööri. Tiemestari.	Huomioidaan suunnittelussa.	

3.4.2 Taloudellinen kehitys

Naisten palkkaaminen korkeampiin virkoihin sekä naisyritysten tukeminen on tärkeää, sillä tiedämme naisten olevan vähemmistössä näillä osa-alueilla. Yrityskulttuuri hyötyy naisten ja miesten tasa-arvoisesta edustuksesta organisaation kaikilla tasoilla.

Työnantajia tulee kannustaa palkkaamaan naisharjoittelijoita perinteisesti miesvaltaisille aloille ja päinvastoin. Työnantajia tulee myös kannustaa palkkaamaan naisia korkeampiin virkoihin. Naiset asettavat usein itselleen korkeita vaatimuksia, minkä takia heillä voi olla korkeampi kynnyksen taistella työpaikoista. Siksi on tärkeää ottaa tämä asia huomioon sekä antaa heille tuen ja neuvonnan avulla heidän mahdollisesti tarvitsemansa ”sysäys”.

Naisyrittäjien osuus närpiöläisyrittäjistä v. 2012 oli 25,5 %, eli kunnassa oli 219 naisyrittäjää ja 641 miesyrittäjää.

Erilaiset verkostot sekä yhteiset seminaarit ja muut tapahtumat vahvistavat naisyrittäjiä ja mahdollisesti lisäävät heidän määräänsä. Närpiössä on aluillaan tämänkaltainen verkosto: eräs naisryhmä kokoontuu omasta aloitteestaan kerran kuukaudessa KEN-verkoston (Kvinnligt entreprenörskap i Närpes) puitteissa. Verkoston viestintä tapahtuu sosiaalisen median kautta.

Naisilla on kiinnostusta yrittäjyyteen, mutta he kaipaavat ohjausta uskaltaakseen ylittää kynnyksen. Ennestään aktiivisten ja vakavien naisyrittäjien tulisi toimia esimerkkinä ja yrittämisestä kiinnostuneiden naisten mentoreina. Myös työn perässä maahanmuuttaneiden naisten parissa kytee toive jonkin suuremman tekemisestä – oman yrityksen pyörittämisestä. Yritystalo Dynamo tarjoaa tukea kaikille yrityksen perustamisesta kiinnostuneille.

Tämänhetkissä yrittäjyyshankintajärjestelyissä naisille ja miehille myönnetään samanlaista yritystukea. Joidenkin yrittäjähdistysten organisaatiokaaviossa on ”naistoimikuntia” (esim. Österbottens Företagarförening -yhdistyksessä). Suurissa raja-alueellisissa hankkeissa (vähintään kahden maan välisissä hankkeissa) tulee usein kuvailla, kuinka tasa-arvoisuus ja syrjintä huomioidaan mm. hankkeen toteuttamisessa, ohjausryhmissä ja johtoryhmissä.

Kehitysmahdollisuuksia löytynee näyttötutkinnoista ja oppisopimuksista, joiden tulisi enemmän keskittyä naisiin sekä naisten ammattiin/yrittämiseen tai pätevyysiin, jotta naiset voisivat parantaa asemaansa työmarkkinoilla/yrityksessä/yrittäjänä.

Eräs tämän kohdan pitkäjänteisistä tavoitteista on luoda yrittäjäkeskus luoville, aktiivisille sekä kaikenikäisille ja -taustaisille naisille, jotka suhteellisen vahvan valmennuksen avulla voidaan ohjata yritystoimintoihin. Tämän voisi toteuttaa asteittain muodostamalla kiinnostuneista naisyrittäjistä säännöllisesti tapaavan verkoston sekä myös luomalla yrityksen pyörittämiseen tarkoitettuja verkostoja koulutusta ja pätevyyden lisäämiseksi.

SUUNNITTELUN JA KESTÄVÄN KEHITYKSEN TOIMINTASUUNNITELMA

ARTIKLA / Alue	Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteutuksen vastaava	Seuranta (milloin/miten)	Resurssit (mm. aika, asiantuntemus, työvälineet)
ARTIKLA 27 / Taloudellinen kehitys	Vahvista ja lisää yrittäjyyttä naisten parissa.	Kehitä elinkeinoelämää. Järjestä yrittämisestä kiinnostuneille naisille kursseja ja luentoja.	Kaupunginhallitus yhteistyössä Yritystalo Dynamon kanssa.	Vuosittain toiminnan suunnittelussa.	Yhteistyö Aikuisopiston ja muiden koulutuksenjärjestäjien kanssa.

3.5 Ystävyyskaupunkiyhteistyö ja kansainvälinen yhteistyö

Närpiön kaupungilla on ystäväkaupunkeja kaikissa Pohjoismaissa, ja yhteistyö näiden ystäväkaupunkien kanssa on perinteikstä ja vakiintunutta. Paikallisella Pohjola-Norden-yhdistyksellä on ollut avustava rooli yhteyksien ylläpitämisessä ja erilaisten yhteistyömuotojen toteuttamisessa.

Kaupungin koulut osallistuvat säännöllisesti erilaisiin pohjoismaisiin ja kansainvälisiin hankkeisiin, joissa ylläpidetään olemassa olevaa yhteistoimintaa tai luodaan uusia yhteistyömuotoja pääasiassa eurooppalaisten koulujen ja oppilaiden kesken.

Närpiössä tiedostetaan ystäväkaupunkiyhteistyön sekä kuntien ja alueiden eurooppalaisen ja kansainvälisen yhteistyön arvo; yhteistyön tarkoituksena on tuoda kansalaiset lähemmäs toisiaan ja edistää valtionrajat ylittävää vastavuoroista oppimista ja ymmärrystä. Vakiintuneiden yhteyksien ansiosta Närpiö voi hyödyntää ystäväkaupunkiyhteistyötä sekä eurooppalaista ja kansainvälistä yhteistyötä vastavuoroisen oppimisen ja tiedonlevityksen alustana myös tasa-arvokysymyksissä.

YSTÄVYYSKAUPUNKIYHTEISTYÖN TOIMINTASUUNNITELMA

ARTIKLA / Alue	Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteutuksesta vastaava	Seuranta (milloin/miten)	Resurssit (mm. aika, asiantuntemus, työvälineet)
ARTIKLA 30 / Ystävyysuhteet ja kansainvälinen yhteistyö	Pohjoismaisten ystäväkaupunkien tiedottaminen siitä, että Närpiön kaupunki on allekirjoittanut tasa-arvon peruskirjan ja noudattaa sitä laatimalla ja toteuttamalla toimintasuunnitelmia kaikessa toiminnassaan.	Virkamiestason yhteydet ja tiedonvaihto ystäväkaupunkien kesken.	Kaupunginjohtaja. Henkilöstöjohtaja. Eri jaostojen johtavat virkamiehet.	Kyseinen virka-aste seuraa toimintaa toimenpiteiden toteuttamisen jälkeen.	
ARTIKLA 30 / Ystävyysuhteet ja kansainvälinen yhteistyö	Integroi tasa-arvonäkökulma ystäväkaupunkiyhteistyöhön ja kaikkeen kansainväliseen yhteistyöhön.	Pyri siihen, että naiset ja miehet sekä tytöt ja pojat voivat osallistua eri yhteistyömuotoihin samoin edellytyksin. Pyri tasapuoliseen sukupuolijakaumaan oppilas- ja opiskelijavaihdossa.	Vastuussa oleva virka-aste (virkamies, yhdistys, koulu, kunnallinen elin), joka johtaa yhteistyöhanketta ja on vastuussa siitä.	Vastuussa oleva virka-aste yhteistyön toteuttamisen jälkeen.	

ARTIKLA 30 / Ystävyysuhteet ja kansainväli- nen yhteistyö	Hyödynnä ystäväkaupunkiyhteistyötä sekä eurooppalaista ja kansainvälistä yhteistyötä vastavuoroisen oppimisen ja tiedonlevityksen alustana tasa-arvokysymyksissä.	Nosta tasa-arvo esille yhtenä yhteistyön teemana ja levitä tietoa tasa-arvon saavuttamisesta. Omaksu ja hyödynnä muiden maiden tarjoamat havainnot ja kokemukset tasa- arvosta ja tasa- arvokasvatuksesta.	Kyseisestä yhteistyöstä vastaava taho.	Yhteistyön toteuttamisen jälkeen.	
--	--	--	--	---	--

4 Keskeiset käsitteet

Tasa-arvo, tasa-arvoisuus

Samat oikeudet, mahdollisuudet ja velvollisuudet sekä naisille että miehille.

Naisten ja miesten tasavertaiset oikeudet, vastuut ja mahdollisuudet osallistua yhteiskuntaan ja tehdä valintoja samoin ehdoin sukupuolesta riippumatta sekä heidän erityispiirteidensä kunnioittaminen samoin ehdoin.

Kvantitatiivinen tasa-arvo tarkoittaa naisten ja miesten tasapuolista jakaumaa kaikilla yhteiskunnan alueilla, esim. koulutuksessa, ammateissa, virkistystoiminnassa ja valta-asemissa.

Tasaisella sukupuolijakaumalla tarkoitetaan tässä tapauksessa, että naisten osuus miehistä tietyssä ryhmässä on 40–60 % tai tasaisempi. Jos ryhmässä on enemmän kuin 60 % naisia, ryhmä on naisvaltainen. Jos ryhmässä on enemmän kuin 60 % miehiä, ryhmä on miesvaltainen.

Kvalitatiivinen tasa-arvo tarkoittaa, että naisten ja miesten taitoja, kokemuksia ja arvoja hyödynnetään yhtäläisesti ja että molemmat sukupuolet saavat vaikuttaa kaikkien yhteiskunnan alueiden kehitykseen.

Tasa-arvosuunnitelma

Kirjallisesti laadittu suunnitelma tasa-arvon edistämiseksi yksittäisellä työpaikalla/oppilaitoksessa.

Tasa-arvo(isuus), tasaveroisuus

Kaikkien yhteiskunnan jäsenten ja ryhmien yhtäläinen arvo.

Tasa-arvoisuus on laajempi käsite kuin tasa-arvo, joka yleensä rajoitetaan naisten ja miesten väliseen suhteeseen. Tasa-arvoisuudella tarkoitetaan yhteiskunnan kaikkien jäsenten ja ryhmien yhtäläistä arvoa. Tasa-arvoisuus lähtee siitä periaatteesta, että kaikilla ihmisillä on yhtäläinen arvo esim. sukupuolesta, rodusta, uskonnosta tai sosiaalisesta asemasta riippumatta. Tasa-arvoisuus on eräs tärkeimmistä tasa-arvokäsitteistä.

Yhdenvertaisuus

Ketään ei saa syrjiä sukupuolen, iän, etnisen tai yhteiskunnallisen alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa määrätään yhdenvertaisesta kohtelusta ja syrjinnän kieltämisestä.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo kunnallisessa henkilöstöpolitiikassa, esim. rekrytoinnissa, palkkauksessa, henkilöstörakenteessa sekä työn ja perhe-elämän sovittamisessa.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma

Kunnan henkilöstön tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvolaki vaatii, että kunnan tulee työnantajana laatia henkilöstöpolitiikalleen tasa-arvosuunnitelma.

Toiminnallinen tasa-arvo

Tasa-arvo koskien kunnan palveluja, päätöksentekoa ja muuta toimintaa. Toiminnallinen tasa-arvo koskee erityisesti kunnan asukkaita, kun taas henkilöstöpoliittinen tasa-arvo koskee kunnan työntekijöitä.

Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvo koskien kunnan palveluja ja päätöksentekoa.

Moniperusteinen syrjintä

Moniperusteinen syrjintä tarkoittaa syrjinnän uhriksi joutumista useista syistä samanaikaisesti. Syrjintä voi liittyä samanaikaisesti esim. sukupuoleen, ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen tai kansallisuuteen.

Sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus

Päätösten ja toimenpiteiden ennakoarviointi sen perusteella, millaisia vaikutuksia niillä voi olla naisille, miehille, tytöille ja pojille sekä tasa-arvon toteuttamiselle. Vaikutustenarviointi on tapa integroida sukupuolinäkökulma toimintaan.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen

Sukupuolten välisen tasa-arvon sisällyttäminen kaikkeen päätöksentekoon ja toimintaan.

Talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi (Gender budgeting)

Talousarviotavoitteiden ja resurssi-investointien tarkastelu naisia ja miehiä sekä tasa-arvon toteuttamista ajatellen.

Positiivinen erityiskohtelu

Kun syrjittyjen ja/tai aliedustettujen ryhmien edustajille annetaan etusija esim. työpaikan vapaiden virkojen täyttämässä.

Positiivinen erityiskohtelu on tasa-arvotoimenpide, jota käytetään pääasiassa rekrytoinnissa.

Sukupuoli (Gender)

Kulttuurillisesti ja sosiaalisesti muovautunut sukupuoli, joka eroaa biologisesta sukupuolestamme.

Sukupuolen voi jossain määrin sanoa korvanneen sukupuoliroolin käsitteenä. Tutkimusyhteyksissä sukupuolikäsitettä käytetään sukupuolierojen suhteen ymmärtämiseksi ja erottamiseksi. ”Naisellisiksi” tai ”miehisiksi” kokemamme käsitykset ja ideat eivät ole biologisia, vaan ne muovautuvat, säilyvät ja muuttuvat poliittisissa ja sosiaalisissa yhteyksissä.

Seksuaalinen häirintä tarkoittaa sitä, että henkilö joutuu alentavan tai seksuaalissävyytteisen kohtelun uhriksi, mikä loukkaa uhrin arvoa ja/tai henkilökohtaisia oikeuksia. Seksuaalinen häirintä voi olla esim. altistumista fyysiselle koskettelulle, tuijotukselle tai kommenteille, jotka henkilö voi kokea loukkaaviksi.

Sukupuoleen perustuvaa häirintää tapahtuu, kun **henkilö altistetaan hänen arvoaan tai yksityisyyttään loukkaavalle kohtelulle henkilön sukupuolesta johtuen.**

LINKIT:

Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja:

<http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/tuke/tasa-arvo/tasa-arvo-projekti/Sivut/default.aspx>

Valitse [Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja](#)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Yhdenvertaisuuslaki:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Koulutukselle:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036> Varhaiskasvatuslaki

http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/esiopetus

http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/perusopetus

http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/lukiokoulutus

http://www.oph.fi/download/144301_Jamstalldhetsarbete_i_praktiken.pdf (ruot.)

<http://www.tasa-arvokasvatuksessa.fi/>

Tasa-arvo kasvatuksessa on opiskelupaketti sukupuolitietoisemmän oppimisympäristön rakentamiseen kouluissa ja varhaiskasvatuksessa. Paketti päivitettiin v. 2015 uudistetun tasa-arvolain myötä.

Sosiaali- ja terveydenhuollolle:

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>

Suunnitelma väkivallan ehkäisemiseksi http://www.kviisi.fi/images/Tietoa_%C3%A4hisuhdev%C3%A4kivallasta.pdf

Yleisesti:

TASE-hankkeesta <http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/tuke/tasa-arvo/tasa-arvo-projekti/Sivut/default.aspx>

E-julkaisu: *Tasa-arvon käsikirja kuntapäätäjälle*

Ladattavissa osoitteesta http://shop.kommunerna.net/product_details.php?p=2845

Julkaisu *Käytännön keinoja kuntien tasa-arvotyöhön*

Ladattavissa osoitteesta http://shop.kunnat.net/product_details.php?p=2906

Infovideo *Kestävää tasa-arvoa* <https://www.youtube.com/watch?v=ZevJpV9XaI>

Infovideo *Tasa-arvoinen koulu* <https://www.youtube.com/watch?v=KXIeFUeS1dY>

Kirja *Håll i och håll ut! Erfarenheter av jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting* (ruot.)

Ladattavissa osoitteesta <http://webbutik.skl.se/sv/artiklar/hall-i-och-hall-ut-erfarenheter-av-jamstalldhetsintegrering-i-kommuner-och-landsting.html>

Hallintolaki <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434>

Eduskunnan oikeusasiamies <http://www.oikeusasiamies.fi/Resource.phx/ea/kantelu/kantelu.htx>

Tasa-arvovaltuutettu www.tasa-arvo.fi

Yhdenvertaisuusvaltuutettu <http://www.syrjinta.fi/etusivu>