



TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA 2017-2019

Yhteistyötoimikunta 19.09.2017

Kunnanhallitus 16.10.2017

1. JOHDANTO

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman taustaa

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Soveltamisala

Lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa.

Suhde muuhun lainsäädäntöön

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986)

Rangaistus syrjinnästä, työsyrynnästä ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, kiihottamisesta kansanryhmää vastaan sekä törkeästä kiihottamisesta kansanryhmää vastaan säädetään rikoslaisissa (39/1889)

Hyvän tavan vastaisen markkinoinnin kiellosta säädetään kuluttajansuojalaissa (38/1978)

2. TASA-ARVON- JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN

Yhdenvertaisuussuunnitelma on viranomaisen tai muun organisaation tekemä suunnitelma siitä, kuinka se työnantajana ja omassa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee sekä puuttuu syrjintään.

Viranomaisilla on yhdenvertaisuuslakiin perustuen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Yhdenvertaisuuslain 4 §:n mukaan viranomaisen tulee laatia suunnitelma etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi siinä laajuudessa kuin kuinkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellään viranomaisen yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tulosten seuranta.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lapinjärven kunnassa tästä vastuu on sivistystoimella.

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehdessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Työntantajalla, 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.

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa yksittäistapauksissa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta rasitetta esimerkiksi työnantajalle tai koulutuksen järjestäjälle, ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Kohtuullisilla mukautuksilla edistetään vammaisten henkilöiden työllistymistä, työssä selviytymistä ja työn säilyttämistä, koulutusta ja elinikäistä oppimista.

3. YHDENVERTAISUUS KUNNAN PALVELUISSA JA MUUSSA TOIMINNASSA

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden on oltava osana kaikkea kunnan päätöksentekoa ja valmistelua.

Kiinnitetään huomiota siihen, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu kunnan eri toiminnoissa:

- kunnan palvelut ovat yhdenvertaisia kaikille ja niistä tiedotetaan avoimesti kuntalaisille. Tiedottaminen tapahtuu pääsääntöisesti kunnan kotisivujen kautta.
- palvelutoiminnassa toteutetaan asiakaslähtöistä työskentelytapaa kaikille väestöryhmille yhdenvertaisesti.
- tulkkaus- ym. apua järjestetään mahdollisuuksien mukaan.
- kunnan toimipisteet neuvovat ja ohjaavat asiakkaitaan tarvitsemiensa palveluiden piiriin.
- palvelut järjestetään niin, että niihin on esteetön pääsy ja ovat kaikkien kuntalaisten saavutettavissa.

Suunnitelman tarkoituksena on parantaa kunnan toimintojen yhdenvertaisuutta. Keskeisiä kehittämisiä ovat:

- syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
- toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen
- osallisuuden lisääminen
- ihmislähtöisyyden lisääminen palvelutuotannossa

Jos kunnan toiminnassa tai toimintaympäristössä havaitaan syrjintää, siihen puututaan välittömästi.

4. KUNTA TYÖNANTAJANA TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSNÄKÖKULMASTA

Tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle.

Tasa-arvolaissa määritelty vähimmäissisältö on:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä ns. palkkakartoitus

- käynnistettäväksi ja toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi ja
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) Toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille ja helpottaa kummankin sukupuolen osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 5) toimia siten, että ennakoita ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä ja epäasiallinen kohtelu

Lisäksi yhdenvertaisuuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta 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.

TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

TAVOITE 1

- Avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä.

TOIMENPITEET:

Lapinjärven kunta työnantajana toimii siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi molempien sukupuolten edustajia. Jos hakijat ovat pätevyydeltään että sopivuudeltaan yhdenvertaisia, voidaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä valita vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja.

Työpaikkailmoituksissa ei saa korostaa sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään vain toiselle sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina, eikä asettaa epäedulliseen asemaan jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden takia.

TAVOITE 2

- Työjärjestelyt, naisten ja miesten yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen sekä helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista.

TOIMENPITEET:

Töiden organisoinnissa pyritään ottamaan huomioon mm. työntekijän ikä, terveydentila ja elämäntilanne.

Töiden järjestelyssä huolehditaan siitä, ettei yksittäinen työntekijä kuormitu liikaa.

Henkilöstöä rekrytoidaan todellista tarvetta vastaavasti.

Eläköitymiseen liittyvät mahdolliset työtehtävien uudelleenjärjestelyt otetaan huomioon riittävän aikaisessa vaiheessa.

Osa-aikatyöhön siirtyminen ei saa johtaa työn epätasaiseen jakautumiseen.

Sukupuolesta riippumatta henkilöstölle taataan tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja siirtymiseen vaativampiin tehtäviin.

Henkilöstölle taataan tasapuolinen mahdollisuus henkilöstökoulutukseen ja oman työnsä kehittämiseen.

Naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista pyritään helpottamaan työaika-järjestelyin, esim. työaikajoustot, vuosiloma-, virkavapaus- ja työlomajärjestelyt.

Henkilöstöjärjestelyistä ja muista tärkeistä muutoksista työyhteisössä tiedotetaan myös perhe-ym. vapailla oleville työntekijöille.

TAVOITE 3

- Naisten ja miesten välinen tasa-arvo työehdoissa, erityisesti palkkauksessa sekä työolojen kehittäminen sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille.

TOIMENPITEET:

Tasa-arvolakiin sisältyvä samapalkkausperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys. Samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Työn vaativuuden arviointia jatketaan kehitetään. Tavoitteena on tasa-arvoinen palkkaus miesten ja naisten sekä eri henkilöstöryhmien välillä. Myös muissa palvelussuhteen ehtoissa naisia ja miehiä kohdellaan tasa-arvoisesti.

Perhe- ym. vapailla olevia kohdellaan palkkausasioissa samanarvoisesti työssä olevien kanssa.

Turvallinen työnteko on mahdollista kun työolot ja työvälineet ovat sekä naisille että miehille soveltuvia. Työyksiköiden suojavaatetuksen ja sosiaalitulojen tulee soveltua molemmille sukupuolille.

Kun henkilöstö kokee, että työnantaja arvostaa heidän työtään ja heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti, lisää se viihtyvyyttä ja työmotivaatiota työyhteisössä ja edesauttaa työntekijöiden henkistä ja fyysistä hyvinvointia.

TAVOITE 4

- ☐ Ehkäistään ennakolta sukupuoleen tai sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä.

Tasa-arvolain mukaan kaikenlainen sekä välitön että välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

TOIMENPITEET:

Työnantajan velvollisuus on estää työntekijöitä joutumasta sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Kun seksuaalista tai muuta sukupuoleen perustuvaa häirintää on aihetta epäillä, työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Korostetaan myös jokaisen työntekijän vastuuta suvaitsevaisuuden lisäämiseksi.

Kunnassa noudatetaan häirintää ja epäasiallista kohtelua koskeva menettelytapa-ohjeita ja ilmoituskäytänteitä, mm. työelämän pelisäännöt, työsuojelun toimintaohjelma ja varhaisen reagoinnin ohje.

5. TOIMENPITEET JA SEURANTA

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta tarvittavien toimenpiteiden toteutumista, sekä työilmapiiri- ja työolokartoituksia toteutetaan säännöllisesti ja esille tuleviin epäkohtiin puututaan välittömästi.

Palkkakartoitus on tehty viimeksi vuonna 2016. Seuraavat kartoitukset tehdään vuonna 2018.