

18.10.2022

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA

2023-2024

18.10.2022

Sisällys

1	Johdanto.....	3
2	Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta.....	3
2.1	Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	4
2.2	Asenteet.....	4
2.3	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus johtamisessa ja päätöksenteossa	5
2.4	Oikeudenmukainen palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot	7
2.5	Henkilöstösuunnittelu, henkilöstön kehittäminen ja rekrytointi	7
2.6	Työolosuhteet	8
2.7	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	9
2.8	Häirinnän ja ahdistelun estäminen	10
3	Suunnitelman tiedottaminen, toteutus & seuranta.....	11

18.10.2022

1 Johdanto

Sukupuolten tasa-arvo ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus ovat perusoikeuksia. Vuoden 2015 alussa tuli voimaan uudistettu yhdenvertaisuuslaki, siinä velvoitetaan kuntia analysoimaan kaikkia syrjäntäperusteita aikaisempaa laajemmin. Myös tasa-arvolakiin tuli muutoksia 2015 vuoden alusta, muutoksissa syrjintää koskevaa kieltoa laajennettiin koskemaan sukupuolen lisäksi sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisua.

Edellä mainitut lait ja lakimuutokset vahvistavat perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista, mutta oikeudet ja niitä koskevat lait eivät kuitenkaan toteudu itsestään. Voimme kaikki yhdessä edistää sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Myös Heinolassa jokaisen kaupungin viran- tai toimenhaltijan tulee edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista. Heinolan kaupungissa on päämääränä arki, jossa toteutuvat syrjimättömät, yhdenvertaisuutta edistävät toimintatavat ja -käytännöt.

2 Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

Heinolan kaupungissa on pyritty edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta jo pitkään työsuojelun toimintaohjelmassa. Epäasiallisen kohtelun tunnistamisen ja vähentämisen ohjeistus on uudistettu vuonna 2019. Viimeisin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelma Heinolan kaupungilla on tehty vuonna 2017. Yhdenvertaisuuden tavoitteiden toteutumista on seurattu henkilöstökyselyssä (viimeisin vuodelta 2020) esiintyvien tiettyjen arviointien avulla sekä tasa-arvon tavoitteiden toteutumista vuosittain julkaistavassa henkilöstökertomuksessa, viimeisin vuodelta 2019.

18.10.2022

2.1 Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Lain mukaan yhdenvertaisuuden toimenpiteiden tavoitteena on, että työyhteisössä on aidosti syrjimättömät menettelytavat:

- työhönotossa
- tehtäviä jaettaessa
- koulutukseen pääsystä päätettäessä
- palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä
- työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä
- työyhteisön kehittämisessä

2.2 Asenteet

Syrjivät asenteet ovat usein tiedostamattomia, niiden tausta liittyy usein mahdollisesti yhteiskunnan perinteisiin ja asenteisiin, eivätkä siten ole yksistään kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman avulla muutettavissa. Tasa-arvokehityksen lähtökohta on kuitenkin asenteiden tiedostaminen; vain sitä kautta voidaan vähentää yksilö- sekä yhteisötasolla tapahtuvaa syrjivää käyttäytymistä ja toimintaa. Asenteiden tunnistamista ja tiedostamista voidaan tehostaa niin koulutuksen kuin tasa-arvoasioiden yhteistoiminnallisen käsittelynkin kautta. Esihenkilöiden rooli yhteisen henkilöstöpolitiikan toteuttamisessa, työyhteisön kehittämisessä, työilmapiirin ja asenteiden muokkaamisessa on keskeinen. Jokaisella työntekijällä on kuitenkin velvollisuus kehittää työtään ja työyhteisöään myös asenteiden tasolla.

Toimenpiteet:

- Asiakirja jaetaan koko Heinolan kaupungin henkilöstölle luettavaksi

18.10.2022

- Tarvittaessa koulutusta esihenkilöille

2.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus johtamisessa ja päätöksenteossa

Työelämän syrjintäkielto määrittelee kaikki työelämässä esiin tulevat tilanteet rekrytoinnista työsuhteen päättämiseen saakka. Työnantajan menettelyä pidetään Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja (TasL 8§):

- 1) työhön otettaessa taikka tehtävään tai koulutukseen valittaessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi, kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö. Jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta, kuin sukupuolesta taikka, jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;
- 2) työhön ottaessa, tehtävään tai koulutukseen valitessa, palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päätettäessä, palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessä menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;
- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;
- 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

18.10.2022

- 5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä mainitut menettelyt eivät ole kuitenkaan syrjintää, mikäli niillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Lisäksi on huomattava, että **edellä mainitussa listauksessa käytetään käsitettä sukupuoli, mutta sen ohella voidaan käyttää myös käsitteitä eri-ikäiset, erilaisessa palvelussuhteessa olevat ja erilaiset vähemmistöt.**

Useimmilla organisaatioissa tehtävillä ratkaisulla voi olla erilainen vaikutus eri ryhmien ja yksilöiden työhön. Erilaisten ratkaisujen vaikutukset ovat syytä mahdollisuuksien mukaan pohtia eri ryhmien kannalta ennen päätöksentekoa. Kaikille on myös turvattava tasavertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet valmistelussa sekä päätöksenteossa. Avoin toimintakulttuuri ja tiedotuksesta huolehtiminen edistää työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työyhteisön kehittämisessä.

Toimenpiteet

- Rohkaistaan ja kannustetaan henkilöstöä tekemään yhteistyötä ja tuomaan esiin näkemyksensä
- Jos tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden vastaista toimintaa tai päätöksentekoa esiintyy, asiaan puututaan ja korjataan toiminta vastaamaan näiden periaatteiden toteutumista.
- Työyhteisöjen työtä ja henkilöstöä koskevat olennaiset muutokset valmistellaan henkilöstöä osallistamalla ja soveltaen yhteistoimintalain periaatteita.

18.10.2022

2.4 Oikeudenmukainen palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot

Pääsääntöisesti palkkaus perustuu työn vaativuustekijöihin ja saman vaativuuden tehtävistä maksetaan samaa tehtäväkohtaista palkkaa. Poikkeuksen muodostaa OVTES, jossa pätevyysvaatimuksen täyttymisellä on merkitystä palkan määräytymisessä. Henkilökohtaisen palkanosan tulee olla perusteltu. Työnantaja kohtelee tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti koko henkilöstöä.

Toimenpiteet

- Työn vaativuuden arviointiosaamisen kehittäminen
- Tehtäväkuvaukset pidetään ajan tasalla
- Palkitsemisen kriteerit ovat tasapuoliset koko henkilöstölle sukupuolesta, iästä tai muista yhdenvertaisuuslain määrittämistä syrjintäperusteista riippumatta

2.5 Henkilöstösuunnittelu, henkilöstön kehittäminen ja rekrytointi

Henkilöstösuunnittelulla ja rekrytoinnilla edistetään organisaation henkilöstörakenteen kehittymistä entistä tasa-arvoisempaan suuntaan. Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla. Henkilöstökoulutusta toteutetaan niin, että se perustuu henkilöstön omiin ja samalla työn vaatimiin tarpeisiin. Eri ammattiryhmille kohdistetaan koulutusta tarve huomioon ottaen tasapuolisesti, samoin ehdoin. Uralla eteneminen voi tarkoittaa hierarkkista ylenemistä, mutta myös mahdollisuutta työnkiertoon tai nykyisissä työtehtävissä kehittymistä.

18.10.2022

Henkilöstövalinnoissa suositaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä vähemmistönä olevan sukupuolen valintaa, mikäli hakijat ovat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan yhdenvertaisia. Tulevaisuudessa asiakkaina ja työntekijöinä on enenevässä määrin eri maista ja kulttuureista tulevia henkilöitä. Työnantajan tulee huolehtia henkilöstönsä riittävästä kielitaidosta kielilaisissa ja muussa lainsäädännössä asetettujen vaatimusten mukaisesti. Sekä kannustaa henkilöstöä omaehtoiseen kieli- ja kulttuuritaidon kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Lisäksi työnantajan tulee tarjota tarvittaessa työyhteisöille koulutusta monikulttuurisista taustoista tulevien työntekijöiden kohtaamiseen.

Toimenpiteet:

- Koulutussuunnittelun kehittäminen
- Osaamisen johtaminen
- Osaamisen kehittämisen malli
- Anonyymi rekrytointi otetaan vuoden kokeiluna käyttöön v. 2023

2.6 Työolosuhteet

Kaikilla kaupungin työntekijöillä tulee olla turvalliset ja terveelliset työolosuhteet. Ne tulee suunnitella siten, että ne soveltuvat sekä miehille että naisille. Vaikka kaikki kaupungin kiinteistöt eivät ole esteettömiä, liikuntarajoitteiselle on usein mahdollista löytää esteetön työpaikka.

Toimenpiteet

- Teknisten ratkaisujen hyödyntäminen työolosuhteiden parantamiseksi ja apuvälineiden käyttö fyysistä kuormitusta sisältävissä töissä
- Ergonomisen etätyön tukeminen

18.10.2022

2.7 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin (TasL). On syytä huomioida, että tarvetta työjärjestelyihin voi olla niin pienten lasten vanhemmilla kuin muista lähiomaisistaan, esimerkiksi ikääntyneistä vanhemmistaan huolehtivilla. Elämän eri osa-alueiden yhteensovittamista helpotetaan myös mahdollisuuksien mukaan joustavilla työaikajärjestelyillä sekä osa-aikatyön käyttömahdollisuuden avulla. Erilaisilla työ- ja sijaisjärjestelyillä varmistetaan se, etteivät perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot kuormita liiaksi työssä olevaa henkilöstöä.

Toimenpiteet

- Erilaiset elämäntilanteet otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työaikajärjestelyistä sovittaessa
- Järjestetään perhe- tai muulta pitkältä vapaalta tai työlomalta palaaville henkilöille tarvittaessa erityistä työhön perehdyttämistä sekä täydennyskoulutusta
- Hybridityömalli

Perhevapaaudistusta koskeva lainsäädäntö tulee voimaan 1.8.2022. Perhevapaaudistuksen yhteydessä perhevapaita koskeva lainsäädäntö ja terminologia muuttuvat. Äitiysvapaata ja isyysvapaata ei jatkossa enää ole, vaan näiden tilalle tulevat raskausvapaa ja vanhempainvapaa. Lisäksi erityisäitiysvapaa muuttuu erityisraskausvapaaksi.

Työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus saada työstä vapaaksi sairausvakuutuslaissa tarkoitetut raskausrahopäivät (raskausvapaa), erityisraskausrahopäivät (erityisraskausvapaa) sekä

18.10.2022

vanhempainrahopäivät (vanhempainvapaa). Raskausvapaa alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa, mutta työntekijä/viranhaltija ja työnantaja voivat sopia raskausvapaan aloittamisesta viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Raskausvapaan kesto (raskausrahakausi) on enintään 40 arkipäivää ja se tulee pitää yhtäjaksoisesti.

Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän ja adoption perusteella yhteensä enintään 320 arkipäivältä (SVL 9 luku 6 §). Kummallakin vanhemmalla on oikeus käyttää vanhempainrahopäivistä puolet eli 160 arkipäivää. Vanhempainrahopäiviä voi siirtää sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:ssä määritellyin edellytyksin mm. lapsen toiselle vanhemmalle enintään 63 vanhempainrahopäivää. Työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Pääsääntöisesti raskaus- ja vanhempainvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi.

2.8 Häirinnän ja ahdistelun estäminen

Heinolan kaupungin työpaikoilla ei hyväksytä minkäänlaista häirintää, ahdistelua tai kiusaamista.

Toimenpiteet

- Epäasialliseen kohteluun puututaan heti, kun siitä havaitaan merkkejä
- Toimintaohje mahdollisiin häirintätilanteisiin päivitetään tarvittaessa (Mukavaa työpäivää! -asiakirja)
- Ilmoituslomake epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä löytyy Mukavaa työpäivää! – asiakirjasta

18.10.2022

3 Suunnitelman tiedottaminen, toteutus & seuranta

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstötyötä. Kaikissa yksiköissä on tarpeellista huomioida tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Organisaatiossa tehtävä tasa-arvotyö tarvitsee lähtökohtaisesti johdon tuen ja esimerkillisen toiminnan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käydään läpi esihenkilöinfossa, henkilökunnalle suunnitelman päivityksestä informoidaan intrassa (työsuojelusivusto). Tarvittaessa esihenkilöt käyvät suunnitelman läpi työpaikkakokouksissaan.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttaminen ja edistäminen ovat jokaisen kaupungin palveluksessa olevan vastuulla. Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain henkilöstökyselyn tai erillisen kyselyn yhteydessä. Toteutumasta raportoidaan henkilöstökertomuksessa.