

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025-2026

khall 26.05.2025 § 111

713/01.00.00/2025

Päätös	Ehdotus hyväksyttiin. Keskustelun kuluessa jäsen Endén esitti muutosta sivun kolme kappaleeseen kaksi siten, että siitä poistetaan seuraavat lauseet: "Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa kaikkien sukupuolten välistä tasa-arvoa. Siihen kuuluu sukupuolen moninaisuus ja oikeus tasa-arvoiseen kohteluun riippumatta sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta." Ehdotus raukesi kannattamattomana. Jäsen Endén ilmoitti jättävänsä asiasta eriävän mielipiteen, joka on pöytäkirjan liitteenä.
Esittelijä	kaupunginjohtaja Parkkonen, Jari
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus päättää hyväksyä liitteenä olevan Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2025-2026.
Toimivalta	Heinolan kaupungin ja henkilöstön yhteistoimintaohje, Heinolan kaupungin hallintosääntö 5 luku 22 §
Valmistelija	henkilöstöpäällikkö Annika Blom p. 044 769 3032, etunimi.sukunimi@heinola.fi
Valmistelu	Esityslistan liitteenä Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025-2026.
Tiedoksianto	sähköposti esihenkilöt

ytneuvo 19.05.2025 § 8

Päätös	Päätösehdotus hyväksyttiin.
Esittelijä	henkilöstöpäällikkö Blom, Annika
Päätösehdotus	Yt-neuvottelukunta keskustelee vuosien 2025-2026 yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta ja esittää kaupunginhallitukselle sen hyväksymistä.

Toimivalta	Heinolan kaupungin ja henkilöstön yhteistoimintaohje
Valmistelija	henkilöstöpäällikkö Blom, Annika
Valmistelu	Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on lakisääteinen suunnitelma, joka tehdään sen vuoksi, että koko henkilöstö saa tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa laatimaan tasa-arvosuunnitelman sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi vähintään joka toinen vuosi ja yhdenvertaisuuslaki edellyttää suunnitelman tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on turvata yhdenvertainen kohtelu ja estää syrjintä (ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, politiikka, ay-toiminta, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, muu henkilöön liittyvä syy). Yhdenvertaisuuslain perusteella 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. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Esityslistan liitteenä on yhdenvertaisuus- ja tasaarvosuunnitelma vuosille 2025-2026.
Tiedoksianto	kaupunginhallituksen jatkokäsittely