

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2025-2026

Yhteistyötoimikunta 12.12.2023 § 61

Siikalatvan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on käsitelty kunnanhallituksessa (28.9.2009 § 250) valtuustossa (26.10.2009 § 73). Yhteistyötoimikunta on kokouksessaan 19.12.2017 § 85 osaltaan hyväksynyt päivitetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Kunnassa on aiemmin linjattu, että yhdenvertaisuussuunnitelma sisällytetään kunnan tasa-arvosuunnitelmaan (pois lukien koulut) ja että koulujen yhdenvertaisuussuunnitelmat lähetetään yhteistyötoimikuntaan tiedoksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tarve päivittää.

Työsuojelupäällikkö on valmistellut suunnitelman uudistamista. Yhteistyötoimikunta kuulee työsuojelupäällikön tilannekatsauksen valmisteluiden etenemisestä.

Esittelijä: Hallintojohtaja Jouni Tirola

Päätösehdotus: Yhteistyötoimikunta evästää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelutyötä ja merkitsee asian tiedoksi.

Päätös: Yhteistyötoimikunta evästi valmistelutyötä seuraavasti:
- Valmisteluryhmään nimetään työsuojeluvaltuutetut, pääluottamusmiehet ja työsuojelupäällikkö ja
- Suunnitelma on tarve saada valmiiksi kevään 2024 aikana.

Väntänen poistui kokouksesta asian käsittelyn päätyttyä klo 15.32.

Yhteistyötoimikunta 14.10.2024 § 37

Johtamisen vastuullisuus korostaa kestäväää toimintaa niin taloudellisesta, ekologisesta kuin sosiaalisesta näkökulmasta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on sosiaalista vastuullisuutta.

Työsopimuslain 2 luvun 1 §:n mukaan työnantajalla on kolmenlaisia velvollisuuksia. Työnantajan on
- kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita,

- huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös organisaation toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä ja
- pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Vastaavat kirjaukset ovat myös laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta. Viranhaltijalain 3 luvun 13 § velvoittaa työnantajaa työyhteisön ja työilmapiirin kehittämiseen. Sen mukaan viranhaltijan hoidettavana olevaa tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa taikka kehitettäessä työnantajan on pyrittävä huolehtimaan siitä, että viranhaltija voi suoriutua tehtävänsä hoidosta (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, 2023). Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi henkilöstön osallistamista muutoksen valmisteluun sekä henkilöstön osaamisen kehittämistä.

Viranhaltijalain mukaan työnantajaa sitoo myös tasapuolisen kohtelun velvoite ja syrjintäkielto. Viranhaltijalain 3 luvun 12 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, 2023).

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.

Lisäksi työnantajaa sitoo tasapuolisen ja asiallisen kohtelun vaatimus. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Työturvallisuuslain 4 luvun 28 §:n mukaan "Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi."

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 6 a §:n mukaan "Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan."

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;

2) käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;

3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on lakisääteinen dokumentti, ja se koskettaa Siikalatvan kunnan henkilökuntaa. Suunnitelma tulee olla voimassa ja sen toteutumista tulee seurata. Havaittuihin epäkohtiin tulee puuttua. Suunnitelma tulee päivittää kahden vuoden välein.

Päivitetty tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on esityslistan liitteenä. Suunnitelmaluonnos on laadittu vuoden 2024 aikana.

Esittelijä: Hallintojohtaja Jouni Tirola

Päätösehdotus: Yhteistyötoimikunta vahvistaa omalta osaltaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2025-2026 ja esittää kunnanhallitukselle, että se hyväksyy suunnitelman.

Päätös: Päätösehdotuksen mukaisesti.

Sanna Turpeinen saapui asian käsittelyn aikana klo 15.05.

Kunnanhallitus 28.10.2024 § 270
445/01.00.00/2023

Esittelijä: Kunnanjohtaja Pekka Iivari

Päätösehdotus: Kunnanhallitus päättää hyväksyä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2025 - 2026.

Päätös: Päätösehdotuksen mukaisesti.