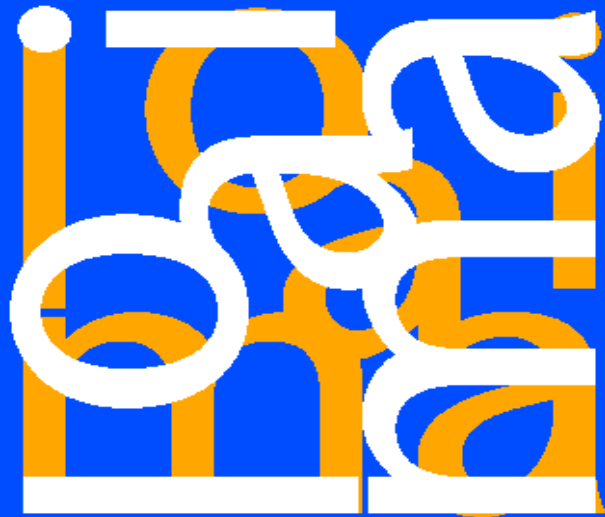


Laatija	pvm
Henkilöstöpalvelut	27.10.2017
Päivittäjä	pvm
Leila Lehtinen	15.3.2023
Hyväksyjä	pvm
Johtoryhmä	
Yhteistyötoimikunta	
Asiakirjan sijainti: L.asema->tietopankki->Henkilöstöasiat->TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA	

Loimaan kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus- suunnitelma



JOHDANTO

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeisiä tavoitteita ovat syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arvioiminen ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen sekä osallisuuden lisääminen.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyötä sekä niiden toteuttamista ohjaa lainsäädäntö.

Perustuslaki 6§

Tasa-arvolaki (609/1986) 4§

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, muutokset 206/1995, 232/2005)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työsopimuslaki (55/2001)

Viranhaltijalaki (304/2003)

Rikoslaki (39/1889)

Työnantajan, jolla on säännöllisesti työsuhteessa vähintään 30 työntekijää, on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan vaadittavat toimet.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajalla on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritetään tavoitteet ja toimenpiteet, joiden toteutumisesta seurataan vuosittain. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää pitkäjänteistä ja tulosorientoitunutta toimintaa sekä kaupungin johdon, työntekijöiden ja luottamusmiesten sitoutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolista tasa-arvoa, ammatillista tasa-arvoa ja ikääntymisen huomioimista tasa-arvossa. Yhdenvertaisuus tuo mukanaan erilaisuuden hyväksymisen ja huomioon ottamisen henkilöstötyön tasolla ja edistää etnistä yhdenvertaisuutta.

Tasa-arvossa ja yhdenvertaisuudessa on kyse tasapuolisten ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien luomisesta miehille ja naisille sekä työyhteisön eri-ikäisten välille.

Tasa-arvo

Tasa-arvoa on, että sukupuolen perusteella ei syrjitä ketään eikä aseteta eri asemaan. Eri asemaan ei saa joutua raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden tai muun sukupuoleen liittyvän ominaisuuden perusteella. Työnantajan tulee toteuttaa tasa-arvoa mm. edistämällä naisten ja miesten hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin ja edistämällä näiden yhtäläisiä mahdollisuuksia edetä uralla. Työnantajan on kehitettävä työoloja siten, että työt soveltuvat sekä miehille että naisille ja helpotettava työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työnantajalla on velvollisuus mahdollisuuksien mukaan huolehtia siitä, että työntekijä ei joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat myös sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuus on perusoikeus.

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa kaikilla ihmisillä tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua, tehdä töitä ja saada erilaisia palveluja.

- Syrjintä = yksilön tai ryhmän torjumista muiden ihmisten muodostamasta ryhmästä alistamistarkoituksessa. Syrjintä voi kohdistua mihin tahansa inhimilliseen ominaisuuteen. Aina ei ole kysymys aktiivisesta toiminnasta, vaan myös toimimatta jättämisessä voi olla kyse syrjinnästä.
- Positiivinen erityiskohtelu = toimintatapa, jolla henkilöä tai ryhmää tuetaan erityistoimin, jos hän on ilman niitä vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan (esim. kiintiöt, jotka takaavat koulutuspaikan)

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

1. toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
2. edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset edellytykset uralla etenemiseen
3. edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
5. helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
6. toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä

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 luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista
2. käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
3. arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista

Tasa-arvotilanteet kartoituksen osa-alueina voivat olla:

- naisten/miesten työhönottokäytänteiden ja -periaatteiden selvittäminen (työpaikkailmoitukset, työtehtävien pätevyysvaatimukset, työpaikkahakijoilta kysyttävät tiedot)
- naisten/miesten lukumäärä
- naisten/miesten koulutustaso
- naisten/miesten sijoittuminen eri työtehtäviin ja aseisiin työorganisaatiossa
- naisten/miesten osuus eri tehtävänimikkeissä
- naisten/miesten osuus osa- ja määräaikaisissa tehtävissä

- naisten/miesten palkkarakenne
- naisten/miesten osuus eri palkkaluokissa
- naisten/miesten koulutukseen osallistuminen
- naisten/miesten sairauspoissaolot ja niiden syyt
- naisten/miesten urakehitys
- naisten/miesten työtapaturmat
- työvälaineiden, lepotilojen ja pukuhuoneiden soveltuvuus kaikille
- sukupuolijako perhevapaiden käytössä
- työaikojen sopivuus pienten lasten perheille
- ohjeistus häirintätilanteiden varalle
- sukupuolinen häirintä

Loimaan kaupungissa laaditaan erillinen henkilöstöraportti vuosittain, jossa oheisia asioita tuodaan myös numeraalisesti esille.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus henkilöstöpolitiikassa ja päätöksenteossa

1. Rekrytointikäytäntö henkilöstörakenne

Voimassa olevan tasa-arvolain 8 §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, ellei työnantaja voi osoittaa, että hänen menettelynsä on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Laki pyrkii estämään vain sen, että työntekijä valitaan perusteettomasti, sukupuolen mukaan syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö.

Toimenpiteet:

- Henkilöstövalinnoissa työnantaja toimii siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi kummankin sukupuolen edustajia
- Henkilöstövalinnoissa kiinnitetään huomiota siihen, että ratkaisevat tekijät työn haun kannalta ovat hakijan ammatillinen pätevyys, asiantuntijuus ja osaaminen
- Työhönotossa huolehditaan, ettei raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy johda syrjintään
- Ikätasa-arvoa toteutetaan valitsemalla avoimiin tehtäviin tasapuolisesti päteviä, eri-ikäisiä ihmisiä
- Rekrytointiprosessissa erilaiset etniset taustat omaavia työnhakijoita arvioidaan samoin perustein kuin suomalaiset työnhakijat

Toteuttamisvastuu: johtoryhmät, esihenkilöt

2. Palkkaus, työtehtävät ja uralla eteneminen

Palkkapolitiikka on tasa-arvoista ja oikeudenmukaista. Samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Henkilökohtaisen suoritusosan palkan määräytymisperusteet ovat henkilökunnan tiedossa. Henkilökunnan palkkausta tarkasteltaessa otetaan huomioon, että palkkaus perustuu työn vaativuuden arviointiin.

Eri ammattiryhmien palkkauksessa noudatetaan tasa-arvoisuutta. Palkanmaksussa tavoitellaan tasapuolisuutta. Samoilla nimikkeillä olevien naisten ja miesten tehtävät eivätkä palkat poikkea toisistaan. Tavoitteena on tasa-arvoinen palkkaus eri henkilöstöryhmien välillä.

Toimenpiteet:

- Työn vaativuuden arviointia kehitetään edelleen
- Tehtävien vaativuustasojen määrittely
- Palkkakartoitus kahden vuoden välein, palkitsemiskriteerien tarkistus
- Työaikajärjestelyt yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti
- Kehityskeskustelut toteutetaan vuosittain
- Perehdyttäminen

Toteuttamisvastuu: johtoryhmä, henkilöstöhallinto, esihenkilöt, luottamushenkilöt

3. Työn ja perheen yhteensovittaminen

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työnantaja toimii siten, että lain takaamat mahdollisuudet esimerkiksi sairaan lapsen hoitoon, vanhempainvapaaseen, erityisäitiysvapaaseen, omaishoitovapaaseen ja hoitovapaaseen toteutuvat. Lisäksi erilaisilla joustavilla työaika-/tai opiskelujärjestelyillä, ja etätyömahdollisuuksilla voidaan helpottaa pienten lasten vanhempien, omaistaan hoitavan, opiskelevan tms. työntekijän asemaa.

Toimenpiteet:

- Esimiehet tukevat työntekijöitään joustavissa työaikatarkoituksissa siten, että työ- ja koulutusura ei vaarannu ja / tai kyseiset tehtävät jäävät vapaiden aikana hoitamatta
- Esimiehet kokoavat perhepoliittisten oikeuksien käyttöä koskevat tiedot tilastoista sukupuolen mukaan ja henkilöstöryhmittäin
- Esimiehet rohkaisevat henkilöstöään käyttämään perhepoliittisia etuuksiaan kuten hoitovapaan käyttöä

Toteuttamisvastuu: koko henkilöstö, esihenkilöt, luottamushenkilö

4. Vaikuttaminen ja päätöksenteko

Tasa-arvo on työelämän kehittämisen voimavara. Tasa-arvoinen työyhteisö on tuottava ja innovatiivinen. Kaikilla tulee olla tasavertaiset mahdollisuudet osallistua päätösten valmisteluun, päätöksentekoon sekä mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen.

Toimenpiteet:

- Tiedotetaan aktiivisesti ja selkokielellä, sekä sähköisessä että ei-sähköisessä muodossa sekä kannustetaan henkilöstöä tekemään yhteistyötä ja ilmaisemaan mielipiteensä
- edistetään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa palveluiden saatavuudessa ja kehittämisessä
- tunnistetaan ja huomioidaan kuntalaisten erityistarpeita (esteettömyys, saavutettavuus)
- Selvitetään päätöksentekomenettelyn tasa-arvoisuutta ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia eri yksiköissä.
- Pidetään huoli siitä, että päätöksentekokelemissä on henkilöstöryhmät tasapuolisesti edustettuina

Toteuttamisvastuu: johtoryhmä, yhteismenettelynlain mukainen toimikunta, esihenkilöt, henkilöstö, luottamusmiehet

5. Koulutus ja urakehitys

Loimaan kaupunki on sitoutunut kehittämään koko henkilöstöä kaikilla tasoilla ja erilaisissa työtehtävissä. Lain mukaan naisille ja miehille on järjestettävä samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatillisen kehitykseen. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että henkilöstö peruskoulutuksensa pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi heille järjestettyyn täydennyskoulutukseen.

Toimenpiteet:

- täydennyskoulutusta suunniteltaessa ja toteutettaessa apuna käytetään työntekijältä kehityskeskusteluissa saatua urakehitykseen liittyvää tietoa ja Loimaan kaupungin täydennyskoulutusohjeita. Koulutuspäivät/hlö/vuosi **kootaan vuosittain henkilöstöraporttiin**
- **henkilöstön suunnitelluista koulutuspäivistä ja -aiheista laaditaan vuosittain koulutussuunnitelma**
- henkilöstövalinnoissa kiinnitetään huomiota työntekijän mahdollisuuteen edetä urallaan omassa organisaatiossa
- henkilöstöä kannustetaan työnkiertoon

Toteuttamisvastuu: johtoryhmä. esihenkilöt

6. Sukupuolinen ahdistelu, häirintä ja muu syrjintä

Sukupuolinen häirintä on henkistä väkivaltaa ja vallankäyttöä. Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Tavoitteena on taata kaikille häiriötön työskentely-ympäristö.

Toimenpiteet:

- Loimaan kaupungin työpaikoilla ei hyväksytä minkäänlaista häirintää tai ahdistelua
 - **Loimaan kaupungilla on erillinen toimintaohje terveydelle haitallisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallitsemiseksi Loimaan kaupungin toimipisteissä.**
 - Häirintään liittyvät toimintaohjeet käydään läpi työpaikoilla.
 - **Työsuojelussa** kerätään tietoa henkilöstöön kohdistuvasta väkivallasta ja tarvittaessa ohjeistetaan, millaisiin toimenpiteisiin tulee ryhtyä.

Toteuttamisvastuu: **Työsuojelu**, henkilöstö, johtoryhmä

7. Työolosuhteet, työilmapiiri, työhyvinvointi ja työsuojelu

Työnantajan velvollisuutena on yhdessä työntekijöiden kanssa kehittää työoloja sellaisiksi, että työolot ja -välineet mahdollistavat turvallisen, terveellisen ja tehokkaan työn tekemisen.

Työilmapiiriin vaikuttaa myös organisaation sisäinen ja ulkoinen viestintä, tiedonkulku ja yleensä henkilöstölle tiedottaminen sekä johdon ja luottamusmiesten sitoutuminen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävään toimintaan.

Toimenpiteet:

- Työterveyshuolto kerää tietoa sairauslomien määrästä, syistä ja pituuksista
- Esimiehet hyödyntävät työterveyshuollossa poissaoloista ja työtapaturmista saatua tietoa suunnitellessaan henkilöstöresursseja ja työtehtäviä sekä huomioivat työergonomian ja työntekijöiden fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet
- Loimaan kaupungin sisäistä tiedottamista kehitetään edelleen
- Kiinnitetään huomiota fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, josta saadaan tietoa eri kyselyiden avulla. Kyselyiden tulokset käydään läpi työpaikoilla.
- Ympäristö- ja työolosuhdetekijöitä kartoitetaan sekä korjataan mahdollisuuksien mukaan.
- Työolosuhteita kehitetään niin, että ne soveltuvat naisille ja miehille

Toteuttamisvastuu: henkilöstö, esihenkilöt, johtoryhmä, työterveyshuolto, luottamusmiehet

Suunnitelman seuranta ja päivittäminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus suunnitelma käydään läpi työpaikoilla omissa palaverissa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan vuosittain, ja suunnitelma päivitetään tarvittaessa. Seuraava päivitys **tulossa keväällä 2023.**

LIITE / tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Loimaan kaupunki 2023

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä sekä niiden toteuttamista ohjaa lainsäädäntö.

Perustuslain 6 § :n mukaan ” ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”. Perustuslain 22. pykälässä julkinen valta velvoitetaan turvaamaan perusoikeuksien ja ihmis-oikeuksien toteutuminen.

Tasa-arvolain (609/ 1986) 4 §:n mukaan ”viranomaisten tulee kaikessa toiminnassa edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa”.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986 , muutokset 206/1995, 232/2005) velvoittaa työn-antajaa estämään sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantamaan naisten asemaa työelämässä. Tasa-arvo tulee ottaa huomioon kaikenlaisessa viranomaistoiminnassa, kuten asioiden valmistelussa, tutkimus- ja selvitystoiminnassa, tilastoinnissa, päätöksenteossa, seurannassa ja arvioinnissa.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Työn-antajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. 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 seikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Työturvallisuuslaki (738/2002) : ”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”.

Työsopimuslaki (55/2001) : ”Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä”.

Viranhaltijalaki (304/2003): ” Työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä”.