Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025-2026

Yhttoim 10.10.2024 § 26

Valmistelija

Henkilöstöasiantuntija Minna Vesterinen, puh. 040 545 5793

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 l. tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myö estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Laki edellyttää työnantajalta sukupuolten välisen tasa-arvon tavoitteellista ja suunnitelmallista edistämistä. Tasa-arvolain mukaan työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 30 työntekijää, tulee laatia tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsojeluvaltuutetun tai muiden henklöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla tulee olla riittävä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuus suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla palkkaselvitys, selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitelluista tarpeellisista toimenpiteistä tasa-arvon ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Yhdenveraisuuslain 1325/2014 takoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa.

Työnantajalla on yhdenvertaisuuslakiin perustuva velvollisuus edistää yhdevertaisuuden toteutumista. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön ja 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. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

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

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää. Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussunnitelma voidaan laatia erikseen tai yhdessä.

Kittlän kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusuunnitelma 2025-2026 on oheismateriaalina.

Esittelijä — Kunnanjohtaja Kurula Timo

Päätösehdotus — Yhteistoimintaelin päättää omalta osaltaan hyväksyä Kittilän kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2025-2026 ja esittää sen kunnanhallitukselle hyväksyttäväksi.

Päätös — Kunnanjohtaja Timo Kurula teki muutetun päätösehdotuksen: Kunnanjohtaja ja henkilöstöasiantuntija käyvät Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekstin läpi yhteistoimintaelimessä käydyn keskustelun perusteella ja tekevät suunnitelmaan keskustelun yhteydessä esiin tulleet muutosehdotukset. Tehtyjen muutosten jälkeen suunnitelma esitetään kunnanhallitukselle hyväksyttäväksi.

Kunnanjohtajan muutettu esitys hyväksyttiin.

Khall 29.10.2024 § 387
66/01.00.00/2024

Valmistelija — Henkilöstöasiantuntija Minna Veserinen, puh. 040 5455 793

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta eri elämänalueilla käsittelevät laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 ja yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Työnantajan tulee tehdä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, kun työpaikalla on vähintään 30 säännöllisesti työllistettyä. Suunnitelmat voidaan yhdistää.

Tasa-arvolain tarkoituksena on parantaa naisen asemaa työelämässä ja estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja häirintää. Lain tarkoituksena on myös ehkäistä raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen ja perheenhuoltovelvollisuuteen perustuvaa syrjintää. Laki velvoittaa työnantajaa edistämään kaikessa toiminnassa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tämä velvoite ulottuu hallintoon ja muuhun toimintaan asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Tasa-arvolain vastainen toiminta on rangaistavaa ja synnyttää vahingonkorvausperusteen.

Osana tasa-arvotilanteen kartoitusta työnantajan tulee laatia koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. KT:n ohjeen mukaan palkkakartoitus tehdään kunnassa käytössä olevan palkkatilastointikäytännön pohjalta ja se tulee tehdä mahdollisimman tyypilliseltä kuukaudelta. Yksittäisen henkilön palkkatietoja ei esitetä, joten palkkatiedot esitetään vain sellaisista ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja miestä. Palkkakartoituksessa ilmoitetaan, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta. Tasa-arvosuunnitelma tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Jos tasa-arvosuunnitelmaa tehdään joka vuosi, voidaan palkkakartoitus tehdä joka kolmas vuosi.

Perusteettomia eroja naisten ja miesten palkoissa ei ilmennyt sunnitelman liitteenä olevassa taulukossa. Kaikki havaitut erot johtuivat palvelussuhteen

pituuteen johtuvista syistä, ansaituista kokemuslisistä ja/tai tehtävän vaativuuteen perustuvasta palkkahinnoittelusta.

Yhdenvertaisuuslain mukaan 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 (välitön syrjintä) vai jotakuta toista (välillinen syrjintä) koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Työnantajan on aktiivisesti edistettävä yhdenvertaisuutta ja ehkäistävä työpaikalla tapahtuvaa syrjintää. Edistämistoimien tulee olla konkreettisisa tekoja, joilla vaikutetaan työpaikan tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen. Kyseessä voi olla esimerkiksi heikommassa asemassa olevien tukemisesta l. positiiviinen erityiskohtelu, jota voidaan tarjota esimerkiksi vajaakuntoisille.

Kittilän kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on käsitelty yhteistoimintaelimessä ja henkilöstön edustajilla on ollut tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa sen sisältöön. Yhteistoimitaelimessä on sovittu, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja palkkakartoitus tehdäään joka toinen vuosi.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Kurula Timo

Päätösehdotus

Kunnanhallitus hyväksyy henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2025-2026.

Päätös

Henkilöstöasiantuntija Minna Vesterinen oli selostamassa asiaa klo 15.27-16.13.

Kunnanhallituksen jäsen Akseli Erkkilä esitti seuraavat muutokset:
1) sivun 2 ensimmäisen kappaleen viimeinen virke poistetaan
2) kappale 5 Turvallisen tilan periaatteet vastaamaan Väestöliiton sivuilla olevaa turvallisen tilan periaatteet –kuvaa
Jäsen Aila Moksi kannatti esitystä.

Jäsen Pirkko Jauhojärvi esitti muutosta kohtaan 2.3, ensimmäinen lause korvataan seuraavalla: Johtaminen ja esihenkilötyö ovat avainasemassa yhdenvertaisen ja syrjimättömän toimintavan, sekä kaikkia osallistavaa ja mukaan ottavaa toimintatapaa, jolloin henkilöstön monimuotoisuudesta muodostuu Kittilän kunnan voimavara.

Hyväksyttiin suunnitelma esitetyillä muutoksilla yksimielisesti.

Esityslistan asia nro 18 (§ 394) käsiteltiin tämän asian jälkeen.