



TAIPALSAARI

**Tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma**

2017 - 2021

YT-ryhmä 16.2.2017 § 6

Kunnanhallitus 21.2.2017 § 47

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Lakien tarkoitus ja käsitteistö	3
3. Tavoitteet.....	4
4. Viestintä tasa-arvon edistäjänä	6
5. Työyhteisön nykytila	6
6. Yhdenvertaisuus Taipalsaaren kunnan henkilöstöperiaatteissa	7
6.1 Rekrytointi	7
6.2 Uudelleensijoitus	7
6.3 Osaamisen kehittäminen	7
6.4 Palkkaus	8
6.5 Perhepolitiikka	9
6.6 Häirintä ja kiusaaminen	9
7. Syrjinnän muodot ja syrjinnän ennaltaehkäisy Taipalsaaren kunnassa	9
7.1 Etninen alkuperä.....	9
7.2 Kieli.....	10
7.3 Sukupuolten välinen tasa-arvo	10
7.4 Uskonto ja vakaumus.....	11
7.5 Ikä.....	12
7.6 Terveystila tai vammaisuus	12
7.7 Seksuaalinen suuntautuminen	13
7.8 Muut syrjintäperusteet.....	13
8. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta.....	14
9. Ohjeet syrjintätapauksien selvittämiseksi Taipalsaaren kunnan työpaikoilla	14
9.1 Syrjintätilanteissa auttavat viranomaiset ja järjestöt	16
9.2 Eri järjestöt, joilta mahdollista saada tukea ja ohjeita muita syrjintäperusteita täyttävissä tilanteissa	17
10. Voimassaolo	17

1. Johdanto

Yhdenvertaisuuden juuret ovat Suomen perustuslain 6 §:ssä. Sen mukaan ihmiset ovat samanarvoisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus ovat hyvin läheisesti toisiinsa kietoutuneita periaatteita. Tasa-arvolaki (609/1986) on tullut voimaan 1.1.1987 ja tasa-arvolain osittaisuudistus on astunut voimaan 1.1.2015. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) on astunut voimaan 1.1.2015. Uuden lain vaatimus yhdenvertaisuuden edistämisestä koskee kuntia viranomaisina ja palvelujen tarjoajina, koulutuksen järjestäjinä ja työnantajina. Edistämisvelvollisuus kattaa myös kuntayhtymien toiminnan.

Suunnitelmaluonnos on käsitelty YT-ryhmässä. YT-ryhmän kokouksessa esille tulleet henkilöstön edustajien mielipiteet ja esitykset on huomioitu ennen lopullisen suunnitelman laadintaa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksyy kunnanhallitus. Suunnitelman toteutumista arvioidaan vuosittain YT-ryhmässä tilinpäätökseen liittyvän henkilöstöraportin yhteydessä.

Tämän suunnitelman tarkoituksena on esittää keinoja ja välineitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän estämiseksi Taipalsaaren kunnan palveluksessa olevan henkilöstön keskuudessa.

Taipalsaaren kunta koulutuksen järjestäjänä vastaa siitä, että sen ylläpitämissä oppilaitoksissa on oppilaitoskohtaiset suunnitelmat tarvittavista toimenpiteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

2. Lakien tarkoitus ja käsitteistö

Tasa-arvolain tarkoituksena on sukupuoleen perustuvan, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän estäminen, naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen sekä naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että ihmisille mahdollistetaan yhdenvertaiset lähtökohdat saada työtä, koulutusta ja erilaisia palveluja.

Naisten ja miesten välisellä **tasa-arvolla** tarkoitetaan yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, kehittyä työssään ja tulla palkituksi ilman sukupuolesta johtuvia tiukkoja rajoituksia. Tasa-arvoon kuuluu myös se, että naisten ja miesten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä

arvostettuja, vaikka ne olisivat erilaisia.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tarkoittavat samaa asiaa: tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamista kaikille sukupuolesta, etnisestä taustasta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Yleisessä kielenkäytössä ja lainsäädännössä tasa-arvo on kuitenkin vakiintunut tarkoittamaan sukupuolten välistä tasavertaisuutta. Muihin mahdollisiin syrjintäperusteisiin viitattaessa lainsäädännössä käytetään nykyisin yhdenvertaisuuskäsitettä.

Yhdenvertaisuuslain mukaan **välittömällä syrjinnällä** tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa. Välitön syrjintä on sitä, että henkilöä kohdellaan avoimen eriarvoisesti. **Välillinen syrjintä** tarkoittaa tilannetta, jossa henkilö joutuu erityisen epäedulliseen asemaan muihin nähden näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön vuoksi ilman, että toiminnalle on olemassa hyväksyttävä tavoite.

Etninen syrjintä on ilmiö, jossa syrjivä asennoituminen kohdistuu toiseen hänen edustamansa rodun tai etnisen alkuperän perusteella. **Häirintä** on henkilön tai henkilöryhmän arvon ja koskemattomuuden loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, halventava tai hyökkäävä ilmapiiri.

Ohje tai käsky syrjiä on syrjintää, missä toimivallan puitteissa annetaan käsky tai ohje, jossa henkilö määrätään toimimaan syrjintäkieltoa vastaan. **Käsky syrjiä toista on syrjintää, vaikka sitä ei ole vielä sovellettukaan käytännössä. Vastatoimen kielto on syrjintää.** Tällä tarkoitetaan sitä, että ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan, koska hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Vastatoimien kielto suojaa paitsi syrjinnän kohteeksi joutunutta, myös muita henkilöitä, jotka pyrkivät puuttumaan syrjintään ja edistämään yhdenvertaisuutta.

Edellä olevat syrjintämuodot on kielletty yhdenvertaisuuslaissa. Syrjintää voi esiintyä myös seuraavilla, laissa mainitsemattomilla tavoilla: **Piilosyrjintää** ovat hienovaraiset syrjinnän muodot, kuten ulossulkeminen, vähättely, tuen puuttuminen ja sivuuttaminen vähemmistötaustan vuoksi. **Rakenteellinen syrjintä** on paikannettavissa nimensä mukaisesti yhteiskunnan rakenteisiin, kuten olemassa oleviin käytäntöihin, sopimukseen, lainsäädäntöön ja palveluihin. **Moniperustainen syrjintä** on useiden syrjintäperusteiden yhtäaikaisuus.

3. Tavoitteet

Yhdenvertaisuusnäkökulma Taipalsaaren kunnan toiminnassa edellyttää, että monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta käsittelevät asiat tuodaan yhä kiinteämmäksi osaksi normaalia päätöksentekoprosessia ja jokapäiväistä arkea kunnan kaikissa toiminnoissa. Yhdenvertaisuuden edistäminen on muutakin kuin lakisääteinen velvoite ja se pitää sisällyttää osaksi koko

organisaatiokulttuuria ja sen tulee toteutua arjen työssä ja kaikilla kunnan organisaatiotasolla.

Taipalsaaren kunta viranomaisena kohtelee hallinnossa asioivia tasapuolisesti. Kunta käyttää toimivaltaansa yksinomaan lain mukaan hyväksyttäviin tarkoituksiin ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden.

Taipalsaaren kunta tuottaa palveluita ja sitoutuu yhteistyöhön kuntalaisten ja muiden toimijoiden kanssa niin, että taloudellisen ja henkisen hyvinvoinnin kehittyminen on mahdollista. Kunta työnantajana huolehtii siitä, että työnjohto ja päätöksenteko työpaikalla toimivat niin, ettei yhdenvertaisuuslainsäädäntöä rikota. Työyhteisössä jokainen on vastuussa syrjivän ilmapiirin ja loukkaavan käyttäytymisen ehkäisystä. Työntekijän velvollisuus on edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat.

Taipalsaaren kunnassa toimitaan niin, että

- avoinna oleviin virkoihin ja toimiin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistetään naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luodaan heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistetään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehitetään työoloja niin, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpotetaan naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- toimitaan siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvoinen työyhteisö on työyhteisö, jossa jokainen voi käyttää osaamistaan ja omia kykyjään hyödyntämään kaikkien työyhteisön jäsenten osaamista ja joka tarjoaa mahdollisuuden kehittyä yhdessä ja yksilöinä.

Taipalsaaren kunta sitoutuu seuraaviin yhdenvertaisuutta edistäviin tavoitteisiin:

- oikeudenmukaisuuden edistäminen
- osallisuuden kehittäminen
- viranomaisten tavoitettavuuden parantaminen
- moninaisuuden huomioiminen
- yksityisyyden kunnioittaminen
- palveluiden saatavuuden seuraaminen
- palveluiden esteettömyys
- myönteinen suhtautuminen palautteeseen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa voi luonnehtia yhteisesti kirjoitetuksi sopimukseksi siitä, miten työpaikalla suhtaudutaan sukupuolten tasa-arvoon ja ihmisten yhdenvertaisuuteen ja miten sitä edistetään henkilöstöpolitiikassa, johtamisessa sekä työyhteisön sisäisessä vuorovaikutuksessa ja toimintakäytännöissä.

4. Viestintä tasa-arvon edistäjänä

Taipalsaaren kunnan tavoitteena on tiedottaa palveluista tasapuolisesti. Aktiivinen tiedottaminen lisää päätöksenteon läpinäkyvyyttä ja edistää paikallista demokratiaa ja yhteisöllisyyttä. Valtuuston, hallituksen ja lautakuntien esityslistat ja pöytäkirjat julkaistaan kunnan www-sivuilla. Kunnanvaltuuston esityslistat ovat myös paperiversioina luettavina kirjastossa. Kunnan verkkopalvelujen kehittämisellä ja sähköisen asioinnin lisäämisellä on tarkoitus helpottaa kuntalaisen arkea tuomalla viestintä- ja sähköiset palvelut kuntalaisten käyttöön ajasta ja paikasta riippumatta.

Kunnan sisäistä tiedottamista parannetaan käyttämällä sisäistä tiedotuskanavaa intraa, johon kaikilla kunnan palveluksessa olevilla henkilöillä on pääsy. Intrassa tiedotetaan kaikista henkilöstöä koskevista asioista.

Taipalsaaren kunnan viestinnän tavoitteena on

- aktiivinen ja kuntalaisten osallistumisen mahdollistava tiedottaminen
- sähköisten palvelujen saatavuuden edistäminen koko kunnan alueella
- monipuolisen tiedottamisen lisääminen
- syrjintävaaraan joutuvien kuntalaisten tiedotustarpeiden lisääminen
- verkkotiedottamisen parantaminen ja kunnan www-sivujen kehittäminen niin, että sähköinen asiointi lisääntyisi

5. Työyhteisön nykytila

Taipalsaaren kunnan työyhteisön yhdenvertaisuuden nykytilan selvitys sisältyy vuosittain tilinpäätöksen yhteydessä laadittavaan henkilöstöraporttiin. Tasa-arvolain mukaan raportissa on kartoitettava seuraavat asiat:

- henkilöstön rakenne (naiset/ miehet)
- naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin palkkahinnoittelu-ryhmittäin/ammattiryhmittäin
- naisten ja miesten palkat ja palkkaerot
- perhevapaiden käyttö naiset/miehet
- täydennyskoulutukset naiset/miehet

6. Yhdenvertaisuus Taipalsaaren kunnan henkilöstöperiaatteissa

6.1 Rekrytointi

Palvelussuhteet täytetään pääsääntöisesti avoimella hakumenettelyllä Kuntarekryn kautta. Määräaikaista henkilöstöä palkataan vain, jos se on välttämätöntä ja määräaikaisuuden perusteet ovat olemassa (sijaisuus, harjoittelu, työn kausiluontoisuus, työn selkeä määräaikaisuus kuten projekti tai rajattu työ, palvelujen kysynnän vakiintumattomuus tai muu työhön liittyvä peruste).

Työsopimukset laaditaan kirjallisina kaikissa työsuhteissa. Esimiesten on huolehdittava uusien ja tarvittaessa myös jo pidempään palveluksessa olleiden työntekijöiden/viranhaltijoiden ajanmukaisesta perehdyttämisestä vähintään tästä annettujen ohjeiden mukaisesti.

Toimet ja tavoitteet

- Työhönottohaastatteluissa ja virkanimityksissä huomiota kiinnitetään siihen, että valintaan vaikuttavat ainoastaan hakijan työtehtävän kannalta olennaiset asiat.
- Uuden työntekijän perehdyttämisvaiheessa arvioidaan erilaisten työkulttuurien erot. Muista kulttuureista tuleville voi olla vaikea sopeutua esim. suomalaisten avoimeen keskusteluun esimiesten ja alaisten välillä. Työsuojaus ja ammattiliitot saattavat olla muista kulttuureista tuleville sekä työelämäänsä aloittaville vieraita asioita.
- Perehdytettäessä uudelle työntekijälle selvitetään, millaisiin toimiin kunta on ryhtynyt yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttamiseksi ja tarvittaessa, mitä yhdenvertaisuudella ja tasa-arvolla Taipalsaaren kunnassa tarkoitetaan.

6.2 Uudelleensijoitus

Taipalsaaren kunta työnantajana suhtautuu myönteisesti työntekijöiden uudelleensijoittamiseen. Uudelleensijoituksen tarkoituksena on turvata henkilöstön palvelussuhteen pysyvyys sekä varmistaa työvoiman tarkoituksenmukainen käyttö sijoittamalla uudelleensijoittamisen tarpeessa oleva henkilö sellaiseen hänen koulutustaan, osaamistaan ja työkykyään vastaavaan tehtävään, jossa hänen työpanostaan voidaan käyttää.

6.3 Osaamisen kehittäminen

Taipalsaaren kunta tukee tasapuolisesti henkilöstön osallistumista koulutukseen. Kouluttautumista tuetaan riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä, ammattiryhmästä tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Esimiehen kanssa käydään vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelu, jossa sovitaan työn vaatimusten edellyttämästä koulutuksesta.

Toimet ja tavoitteet

- Kunta tukee henkilöstön koulutukseen osallistumista. Koulutuksen painopisteenä ovat lakisääteiset koulutukset sekä henkilöstön ammatillinen täydennyskoulutus.
- Kunnassa laaditaan vuosittain koulutussuunnitelma.
- Henkilöstön toiveet koulutustarpeista huomioidaan

6.4 Palkkaus

Tasa-arvolain mukainen samapalkkaisuusperiaate tarkoittaa sitä, että nais- ja miespuolisille työntekijöille maksetaan samaa palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä. Samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn sisällön keskeiset vaativuustekijät osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot ovat samanarvoisia.

Taipalsaaren kunnan tehtäväkohtaiset palkat määräytyvät ennalta määritellyn työn vaativuuden arvioinnin mukaan. Kunnassa on suoritettu ja suoritetaan työn vaativuuden arviointia 3 – 5 vuoden välein, jotta voidaan ottaa huomioon organisaatiossa tapahtuneet muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstön työn vaativuuteen ja edelleen palkkaukseen.

Henkilökohtaista lisää maksetaan henkilön työsuorituksen arvioinnin perusteella. Päätöksen tekee hallintosäännön mukaan kunnanjohtaja ao. henkilön lähiesimiestä kuultuaan.

Taipalsaaren kunnassa noudatetaan valtakunnallisia virka- ja työehtosopimuksia KVTES, OVTES ja TS.

Toimet ja tavoitteet

- Tehtäväkuvien tulee vastata todellisuutta.
- Työn vaativuutta ja tehtävien jakoa tarkistetaan vuosittaisissa kehityskeskusteluissa tai työntekijän erityisestä pyynnöstä.
- Palkkoja vertailtaessa on lähtökohtana todelliset tehtävät, ei tehtävän nimike.
- Nimikkeet pyritään saamaan mahdollisimman paljon todellisia tehtäviä kuvaaviksi.
- Palkkapäätöksiä tehtäessä perhevapailla, muulla virkavapaalla tai työlomalla olevia kohdellaan samanarvoisesti työssä olevien kanssa.

6.5 Perhepolitiikka

Lakisääteiset perhepoliittiset päätökset perustuvat ao. lakeihin ja valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin.

Toimet ja tavoitteet

- Helpotetaan naisten ja miesten työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työnantaja toimii siten, että lakiin/työ- ja virkaehtosopimuksiin sisällytetyt perhepoliittiset oikeudet kuten esim. vanhempainloma, hoitovapaa ja sairaan lapsen hoito toteutuvat myös käytännössä.
- Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan pienten lasten vanhempien kohdalla pyrkien joustaviin työjärjestelyihin (työaika, vuosiloma, virka- ja työloma).
- Perhepoliittisten oikeuksien käytössä kannustetaan naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista.
- Perhevapailla oleville työntekijöille tiedotetaan työyhteisössä tapahtuvista muutoksista ja lomalta palaaville järjestetään riittävä työnopastus.

6.6 Häirintä ja kiusaaminen

Taipalsaaren kunnan työyhteisössä ei sallita minkäänlaista häirintää tai kiusaamista. Esimiehet, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut ovat velvollisia heti ryhtymään toimenpiteisiin häirintää ja/tai kiusaamista havaitessaan.

Toimet ja tavoitteet

- Työyhteisössä ei sallita sukupuolista häirintää, ahdistelua tai kiusaamista.
- Esimiehillä on velvollisuus ryhtyä välittömästi toimenpiteisiin häirinnän/ahdistelun/kiusaamisen lopettamiseksi, kun asia tulee heidän tietoonsa.
- Työntekijä voi häirintä/ahdistelu/kiusaamistapauksissa kääntyä esimiehen tai oman luottamusmiehensä tai työsuojeluvaltuutetun puoleen, joiden tulee välittömästi ryhtyä asian vaatimiin toimenpiteisiin yhdessä työyksikön johdon kanssa.

7. Syrjinnän muodot ja syrjinnän ennaltaehkäisy Taipalsaaren kunnassa

7.1 Etninen alkuperä

Etniseen tai kansalliseen alkuperään kohdistuva syrjintä on yhdenvertaisuuslaissa erityisasemassa. Ennakkoluulot ja rasismi ovat tämän syrjinnän yleisimpiä ilmenemismuotoja. Rasismi voi ilmetä suorana

vihamielisyytenä ihonväriä, kulttuuria tai etnistä alkuperää kohtaan tai välttelyä, pelkona ja vierastamisena. Ennakkoluuloisuus voi ilmetä myös kulttuuristen erityispiirteiden vähättelynä tai jopa kulttuurin toteuttamisen estämisenä. Yleisin ja helpoiten ehkäistävissä oleva etnisen syrjinnän muoto ovat työyhteisössä esiintyvät rasistiset vitsit.

Etninen alkuperä viittaa sekä maahanmuuttajiin että Suomen ns. vanhoihin etnisiin vähemmistöihin, joita ovat romanit, tataarit, juutalaiset ja vanhan venäläisyhteisön edustajat sekä saamelaisiin alkuperäiskansana. Yhdenvertaisuuslaki koskee siis kaikkia sekä syntyperäisiä suomalaisia että Suomeen myöhemmin muuttaneita, kaiken ikäisiä lapsia, naisia ja miehiä.

Toimet ja tavoitteet

- Taipalsaaren kunta turvaa maahanmuuttajien ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien asiakkaiden yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua kunnan palveluihin ja vaikuttaa kunnan peruspalvelujen suunnitteluun.
- Kunta edistää tarpeen mukaan etnisille vähemmistöille ja maahanmuuttajille järjestettävää koulutusta.
- Kunta edistää kaikkien kuntalaisten yhdenvertaisuutta riippumatta etnisestä taustasta.
- Kunnan tavoite on kehittää monikulttuurisuuttaan henkisesti, sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestävällä tavalla kaikille kuntalaisille.
- Koulutuksen avulla lisätään kunnan henkilöstön valmiuksia tunnistaa syrjintää ja neuvoa asiakasta syrjintätilanteessa.

7.2 Kieli

Kielisyrjintää on esim. vähemmistökielen tai sen edustajan vähättely, kielellisten oikeuksien laiminlyönti ja epäasiallinen kommentointi. Kielisyrjinnän tunnuspiirteet täyttävät myös sellaiset työhönottotilanteet, joissa suositaan suomen kieltä, vaikka haettavana olevan tehtävän työnkuva ei tätä vaatisi. Suomen viralliset kielet ovat suomi ja ruotsi. Muihin kuin suomen ja ruotsin kieleen kohdistuvaa kielellistä syrjintää pidetään yleensä etnisenä syrjintänä. Taipalsaaren kunta on yksikielinen kunta, jonka virallinen kieli on suomi. Kunnan virallinen materiaali tuotetaan suomen kielellä.

Toimet ja tavoitteet

- Vieraskielisten asiakkaiden palveluun varataan riittävästi aikaa.
- Vieraskielisille asiakkaille pyritään järjestämään asiallinen tulkkaus oman asiansa hoitamiseksi.

7.3 Sukupuolten välinen tasa-arvo

Naisten ja miesten välisen tasa-arvoisen kohtelun tulee toteutua kaikessa Taipalsaaren kunnan toiminnassa. Kunta vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja

toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Kunnallisissa ja kuntien välisen yhteistoiminnan toimitelmissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 %, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Työelämässä tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläistä arvoa, samaa palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä, tasa-arvoista urakehitystä, yhtä hyviä mahdollisuuksia yhdistää työ ja vanhemmuus sekä vapautta seksuaalisesta häirinnästä ja ahdistelusta.

Toimet ja tavoitteet

- Kunnan toimielinten kokoonpanoissa tavoitellaan tasa-arvoisuutta ja kaikissa asiakirjoissa, ohjeistuksissa ja suunnitelmissa vältetään kielellisiä stereotyyppioita ja erottelua naisten ja miesten välillä.
- Kunta työnantajana toimii niin, että uralla etenemismahdollisuudet ovat sukupuolesta riippumattomat.
- Kunta edistää tasa-arvoa työehdoissa, kuten palkkauksessa.
- Kunta kiinnittää huomiota siihen, että naisten ja miesten asema työelämässä ja uralla etenemisessä ei heikkene perhe-elämän ja työelämän aiheuttamien ristiriitojen ja siitä johtuvien työjärjestelyjen vuoksi.

7.4 Uskonto ja vakaumus

Kunnan palvelut ja koulutustarjonta on tarkoitettu kaikille uskontoon tai vakaumukseen katsomatta. Uskonnon ja omantunnon vapauteen sisältyy oikeus tunnustaa ja harjoittaa uskontoa, oikeus ilmaista vakaumus ja oikeus kuulua tai olla kuulumatta uskonnolliseen yhdyskuntaan. Kukaan ei ole velvollinen osallistumaan omantuntonsa vastaisesti uskonnon harjoittamiseen.

Vähemmistönä olevien uskontojen lisäksi on huomioitava, että Suomessa valtauskonnon asemassa oleva kristinusko voi myös saada osakseen syrjintää ja vähättelyä. Vakaumus voi liittyä myös mm. elämäntapoihin, politiikkaan tai maailmankatsomukseen.

Toimet ja tavoitteet

- Vältetään uskontoon ja vakaumukseen liittyviä stereotyyppioita palvelujen suunnittelussa niin, että kaikki voivat osallistua ja käyttää kunnan palveluja.
- Työtilanteissa, keskusteluissa ja tiedotuksessa kiinnitetään huomiota, ettei kenenkään uskontoa tai vakaumusta loukata. Erityisesti esimiesten tehtävänä on puuttua loukkaavaan käytökseen.
- Työpaikalla ei estetä uskonnon tai vakaumuksen toteuttamista. Uskontoon liittyvät järjestelyt eivät kuitenkaan saa vaikuttaa työtehtävien hoitamiseen eivätkä vaikeuttaa työyhteisön toimintaa.

7.5 Ikä

Ikäsyrijintä perustuu siihen, että henkilöltä ikänsä vuoksi kielletään tai häntä estetään saamasta samanlaisia palveluita tai työtehtäviä kuin mitä muut saavat.

Toimet ja tavoitteet

- Kunta ottaa huomioon kaikki väestöryhmät. Tämä näkyy palveluiden oikeana kohdistamisena eri ikäryhmille ja palveluiden mitoituksessa kunkin ryhmän tarpeita vastaavaksi.
- Kunta edistää lasten, nuorten ja vanhusten tasa-arvoisuutta ja vahvistaa heidän toiminta- ja elinmahdollisuuksiaan.
- Kunnan varhaiskasvatuksen toiminta-ajatuksena on lasten hyvinvoinnin ja oppimisen edistäminen. Varhaiskasvatus tarjoaa lapselle mahdollisuuden kokonaisvaltaiseen hoitoon, kasvatukseen, oppimiseen ja leikkiin sekä ystävyyssuhteisiin vertaisryhmässä. Toiminta perustuu lapsille merkityksellisiin kokemuksiin, lapsen ja perheen osallisuuden ja yhteisöllisyyden vahvistamiseen sekä kestävän elämäntavan opetteluun.
- Kunnan pyrkimyksenä on lasten ja nuorten syrjäytymisen ja ongelmien ennaltaehkäisy sekä varhainen puuttuminen niihin.
- Kunnassa toimii nuorisovaltuusto, jonka tavoitteena on lisätä ja parantaa nuorten mielipiteiden kuuluvuutta päätöksenteossa.
- Kunta huomioi nuoren väestön mielipiteen ja järjestää nuorisovaltuustolle toimintaedellytykset sekä tukee sen toimintaa myönteisellä asenteella.
- Työllistämistoimin kunta tukee nuorten ja pitkäaikaistyöttömien työllistymistä. Toiminnan tarkoituksena on edistää työllistymisen edellytyksiä ja ehkäistä syrjäytymistä. Työtoiminnan avulla kehitetään henkilön työ- ja toimintakykyä sekä valmiuksia edetä työmarkkinoille.
- Kunnan henkilöstön keskuudessa ei sallita ikäsyrijintää.

7.6 Terveystila tai vammaisuus

Vammaisuus yhdistetään yleensä toimintakyvyn selvään heikkenemiseen. Se voi ilmetä liikunta- tai aistivammoina, neurologisina tai psykososiaalisina vammoina sekä kroonisina sairauksina. Terveystilaan liittyvää syrjintää voi esiintyä myös niin, että esimies tai työyhteisö kohdistaa henkilöön epäilyjä tämän sairauden todenperäisyydestä. Sairaushistoria tai terveydentila ei oikeuta minkäänlaisiin työtehtävien kannalta syrjiviin toimenpiteisiin.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajien on parannettava vammaisten henkilöiden työllistymis- ja kouluttautumisedellytyksiä. Käytännössä tämä tarkoittaa niiden vammaisten työllistymisen ja kouluttautumisen tukemista,

jotka voivat suoriutua työtehtävistä kohtuullisten järjestelyjen avulla.

Toimet ja tavoitteet

- Kunta edistää vammaisen tai vajaakuntoisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä sekä ehkäisee ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä. Kunta ottaa sekä henkilöstöpolitiikassaan että toiminnassaan huomioon vammaiset ja vajaakuntoiset henkilöt.
- Kunnan toimipaikkoja ja palveluja suunniteltaessa otetaan huomioon myös rakennusten esteettömyys ja liikuntarajoitteisten mahdollisuus käyttää palveluita.
- Yhteistyössä työvoimaviranomaisten kanssa kunta järjestää mahdollisuuksiensa mukaan vajaakuntoisille kuntouttavaa työtoimintaa. Sen avulla parannetaan ihmisten elämänhallintaa ja edistetään heidän työllistymistään.
- Jos terveydentila tai vamma aiheuttaa muutoksia työntekijän työtehtävissä, sovitaan niistä asianomaisten kesken yhteistyössä työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa.
- Työnhakijat ovat kaikki tasa-arvoisia avoimia tehtäviä hakiessaan. Työtehtävät asettavat omat vaatimuksensa, mutta työolosuhteet pyritään järjestämään niin, ettei vamma olisi este tehtävien hoitamiselle. Samoin palvelut pyritään järjestämään niin, ettei vamma olisi este palvelujen saamiselle.

7.7 Seksuaalinen suuntautuminen

Kunta työnantajana ja viranomaisena edistää toimillaan yhdenvertaisuutta seksuaaliseen suuntautumiseen katsomatta.

Seksuaalisuuteen kohdistuvaa syrjintää voi esiintyä työpaikoilla pilkantekona, vierastamisena ja äärimmillään vihamielisenä tai halventavana kommentointina. Seksuaaliset vähemmistöt voidaan jättää myös huomiotta työyhteisöjen normaaleissa käytännöissä ja palveluissa.

Toimet ja tavoitteet

- Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan perhemuodosta riippumatta lainsäädännön sallimissa rajoissa. Lakisääteiset kunnan virka- ja työehtosopimukseen sisältyvät perhevapaat taataan työntekijälle riippumatta hänen seksuaalisesta suuntautumisestaan.
- Seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaan loukkaavaan puhetapaan puututaan. Erityisesti esimiehet ovat vastuussa puuttumisesta epäasialliseen käytökseen.

7.8 Muut syrjintäperusteet

Kuuluminen Suomessa sallittuihin kansalaisjärjestöihin tai ammattiliittoon

ei saa johtaa syrjiviin toimenpiteisiin.

8. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta

Taipalsaaren kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on nähtävillä kunnan www-sivuilla.

Suunnitelma toimii suosituksena koko kuntakonsernin toiminnassa osana hyvää hallintoa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain tilinpäätöksen yhteydessä annettavassa henkilöstöraportissa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma päivitetään tarvittaessa ja vähintään viiden vuoden välein. Yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta- ja päivitysvastuu on YT-ryhmällä ja kunnanhallituksella.

9. Ohjeet syrjintätapauksien selvittämiseksi Taipalsaaren kunnan työpaikoilla

Eri työpaikoilla syrjintään puuttuminen on ensisijaisesti esimiehen vastuulla. Esimiehen jälkeen yhteyttä voidaan ottaa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluviranomaiset ja virastojen työsuojeluhenkilökunta valvovat työnantajan toimintaa. Heidän tehtävänä on antaa ohjeita, neuvoja ja suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja ohjata tarvittavien viranomaisten luokse.

Syrjintään puuttumisen vaiheet:

1. Henkilöstön jäsen kohtaa syrjintää työpaikalla esimiehen, työtoverin tai muun työyhteisön jäsenen taholta. Syrjijälle ilmaistaan suullisesti tai kirjallisesti hänen käytöksensä loukkaavuus. Loukkaavuuden ilmaisemisen ei kuitenkaan pidä olla yksinomaan syrjityn vastuulla, vaan koko työyhteisön on pyrittävä puuttumaan tilanteeseen.
2. Jos syrjintä ei huomautuksen jälkeen lopu, on syrjityn syytä kirjata ylös ajankohdat, nimet ja henkilöt todistusaineistoksi ja viedä asia esimiehen, oman luottamusmiehen, työpaikan työsuojelupäällikön tai -valtuutetun käsiteltäväksi. Jos syrjijänä on esimies, otetaan ensisijassa yhteys työsuojelupäällikköön tai -valtuutettuun.
3. Esimiehen vastuulla on puuttua syrjintätilanteeseen keskustelemalla syrjineen henkilön kanssa ja toimimalla välittäjänä syrjityn ja syrjijän välillä. Esimiehen vastuulla on lisäksi turvata, että syrjityn oikeussuoja toteutuu ja työyhteisön ilmapiiri tervehtyy.
4. Esimiehen ollessa syrjijä työsuojelupäällikkö tai -valtuutettu tukee syrjittyä tämän vaatiessa esimieheltä kirjallista selvitystä syrjiväksi

koetun päätöksen tai käytöksen perusteista.

5. Jos syrjintä jatkuu edelleen, työsuojelupäällikkö tai – valtuutettu vastaa syrjityn avustamisesta yhteydenotoissa työsuojelupiiriin tai järjestöihin. Syrjitty voi toimittaa syrjinnästä selvityksen työsuojelupiiriin tai viedä asiansa vähemmistöjä edustavien järjestöjen tietoon. Nämä järjestöt vastaavat oikeudellisista jatkotoimenpiteistä.

Työsuojelutoimikunta valitaan Taipalsaaren kunnassa vaaleilla neljäksi vuodeksi kerrallaan. Työsuojelutoimikunnan ja pääluottamusmiesten yhteystiedot ovat luettavissa intrassa ja lisätietoja asiasta saa kunnan työsuojelupäälliköltä.

Taipalsaaren kunnan työsuojelupäällikkö:

Reija Rämä
puhelin 040 710 6099
sähköposti: reija.rama@taipalsaari.fi

Oma työsuojelupiiri ottaa vastaan kaikenlaiseen syrjintään liittyviä tapauksia.

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue

Voit pyytää vastuualueelta neuvoja ja ohjeita työn terveyteen ja turvallisuuteen, työsuhteen ehtoihin ja työhyvinvointiasioihin liittyvissä asioissa sekä rakennusalan työpaikkojen pulmatilanteissa. Voit ottaa yhteyttä kirjeitse tai sähköpostitse. Paikan päällä otetaan asiakkaita vastaan vain Helsingissä ja ajanvarauksella. Ajanvaraukset sähköpostitse työsuojelu.etela@avi.fi tai puhelimitse 0295 016 610 (jätä tarvittaessa viesti vastaajaan).

Yhteystiedot

- Puhelinvaihtelue 029 5016 000
- Sähköposti tyosuojelu.etela@avi.fi
- Faksi (09) 730 798

Käyntiosoite:

Etelä-Suomen aluehallintovirasto

Työsuojelun vastuualue

Ratapihantie 9 (Itä-Pasila)

00520 Helsinki

Postiosoite:

PL 110

00521 Helsinki

Valtakunnallinen puhelinneuvonta:

yhteinen valtakunnallinen puhelinneuvonta numerossa 029 5016 620

9.1 Syrjintätilanteissa auttavat viranomaiset ja järjestöt

Taipalsaaren kunnan toiminnan ja palvelujen yhdenvertaisuusasioissa/-ongelmissa toivotaan ensisijaisesti yhteyttä otettavan kyseisen toimialan toimialajohtajaan tai hallintojohtajaan.

Eduskunnan oikeusasiamieheen tai oikeuskansleriin voi olla yhteydessä aina, jos kokee, että viranomainen, virkamies tai muu julkista tehtävää hoitava henkilö tai yhteisö on menetellyt virheellisesti tai laiminlyönyt velvollisuutensa.

Oikeuskansleri

Käyntiosoite: Snellmaninkatu 1, Helsinki
Puhelin: 0295 16001
Faksi: (09) 160 23975
Sähköposti: kirjaamo@okv.fi
Postiosoite: PL 20, 00023 Valtioneuvosto

Eduskunnan oikeusasiamies

Käyntiosoite: Arkadiankatu 3, Helsinki
Puhelin: (09) 4321
Faksi: (09) 432 2268
Sähköposti: oikeusasiamies@eduskunta.fi
Postiosoite: Eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia
00102 Eduskunta

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Varsinkin etniseen syntyperään ja kansalaisuuteen kohdistuvaan syrjintään puuttuu yhdenvertaisuusvaltuutettu. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimialaan kuuluvat tapaukset, jossa asiakkaan vastapuolena on viranomainen tai palveluntarjoaja yksityisellä tai julkisella sektorilla. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on myös vastuussa syrjintätapausten tuomisesta syrjintälautakunnan tietoisuuteen.

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, Helsinki
Puhelin: 0295 666 817
Faksi: 0295 666 829
Sähköposti: yvv@oikeus.fi
Postiosoite: Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto,
PL 24 00023 Valtioneuvosto

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta

Postiosoite: Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta
PL 27 00023 Valtioneuvosto
Puhelin: 0295 150 159
Sähköposti: yvtltk@oikeus.fi

9.2 Eri järjestöt, joilta mahdollista saada tukea ja ohjeita muita syrjintäperusteita täyttävissä tilanteissa

Invalidiliitto (invalidit ja vammaiset)

Käyntiosoite: Mannerheimintie 107

00280 HELSINKI

Puhelin: (09) 613 191

Faksi: (09) 146 1443

SETA ry (seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoliroolikäyttäytyminen ja identiteetti)

Käyntiosoite: Pasilanraitio 5

00240 Helsinki

Kynnys ry (vammaiset, etenkin liikuntarajoitteiset)

Käyntiosoite: Siltasaarenkatu 4, 5.krs

00530 HELSINKI

Puhelin: (09) 6850 110

10. Voimassaolo

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa Taipalsaaren kunnassa 1.1.2017 – 31.12.2021.