

yhttmk 18.03.2019 § 3

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987, ja siihen on sen jälkeen tehty useita muutoksia: lakiin on mm. sisällytetty sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellot sekä velvoite tällaisen syrjinnän ennaltaehkäisyyn ja täsmennetty työnantajan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevia säädöksiä. Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa naisten ja miesten tasapuolista ja syrjimätöntä kohtelua työelämän kaikissa tilanteissa.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015. Laissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella sekä säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä.

Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat,

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet 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 ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvolaki edellyttää, että tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja sen tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä
- 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut

olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

lin kunnan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää sukupuolten välisen tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisössä. Tasa-arvoisessa työyhteisössä kaikilla on mahdollisuus työskennellä ilman syrjintää sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn, kuten iän, syntyperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella.

Henkilöstöjaosto hyväksyi lin kunnan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2018-2020 31.5.2018 § 25. Suunnitelmaan sisältyy seurantalomake yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä, vastuutahoista ja toteutumisesta. Liitteenä on seurantalomakkeeseen kirjattuna toimenpiteiden toteutuminen vuonna 2018.

Päätösesitys (hj):

Yt-toimikunta merkitsee toteutuneet toimenpiteet tiedoksi.

Päätös:

Hyväksyttiin.

Hej

Päätösesitys (hj):

Henkilöstöjaosto merkitsee toteutuneet toimenpiteet tiedoksi.

Päätös:

Hyväksyttiin.