



SIMON KUNNAN
YHDENVERTAISUUS-JA TASA-
ARVOSUUNNITELMA 2017-
2019

SISÄLLYSLUETTELO

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman taustaa.....	2
1.1 Oikeudellinen perusta	2
1.2 Käsitteistöä	3
1.3 Suunnitelman tarkoitus	4
2. Suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet	4
2.1 Yhdenvertaisuuden edistäminen	4
2.2 Tasa-arvon edistäminen	5
2.2.1 Tasa-arvoselvitys	6
2.2.2 Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi	7
3 Tiedottaminen ja toimeenpano	9
4 Seuranta ja arviointi	9

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman taustaa

1.1 Oikeudellinen perusta

Ihmisten yhdenvertaisen kohtelun vaatimus on kirjattu jo Suomen perustuslakiin. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu yhdenvertaisuuslakiin ja lakiin naisten ja miesten tasa-arvosta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta Simon kunnassa.

Vuoden 2015 alusta tuli voimaan uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Samanaikaisesti tuli muutokset mm. lakiin naisten ja miesten tasa-arvosta (1329/2014). Muutoksilla vahvistetaan perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa

Viranomaisilla ja koulutuksen järjestäjillä sekä työnantajilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee olla kaikkia syrjintäperusteita koskeva suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma) yhdenvertaisuuden edistämisen toteuttamiseksi (yhdenvertaisuuslaki 5 §).

Lisäksi 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 (laki miesten ja naisten tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 6 a §).

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan 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 sekä palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista (tasa-arvolaki 4 §).

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Ensimmäinen uuden lain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma tulee laatia 1.1.2017 mennessä.

Edistämistoimia ja niihin liittyvää yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaisesti henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia.

Sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty Suomessa perustuslain 6 §:ssä. Ihmiset ovat yhdenvertaisia 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. Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta,

perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. 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. Lisäksi Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.

Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on myös, että tulevaisuudessa naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtäviin tasoille ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan.

Tasa-arvo on huomioitava kaikenlaisessa toiminnassa, kuten tutkimus- ja selvitystoiminnassa, asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, tilastoinnissa, seurannassa ja arvioinnissa. Tasa-arvon edistäminen on muutakin kuin lakisääteinen velvoite, sen pitää olla osana koko organisaatiokulttuuria ja näin ollen toteutua arjen työssä ja kaikilla Simon kunnan organisaatiotasolla.

Työnantajan velvollisuus on edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee:

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 yhteen sovittamista kiinnittämällä huomioita etenkin työjärjestelyihin
6. toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Työsopimuslain mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi (2 luku 2 §). Vastaavanlainen syrjintäkielto on kirjattu kunnallisesta viranhaltijasta annetusta laista (12§).

1.2 Käsitteistöä

Yhdenvertaisuus on perusoikeus, joka viittaa samanarvoisuuteen kaikilla ihmisryhmillä. Vakiintunut käytäntö on käyttää yhdenvertaisuuden käsitettä eri ihmisryhmien välillä, ja tasa-arvon käsitettä eri sukupuolista tai sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellosta ja syrjinnän ennaltaehkäisystä puhuttaessa. Yhdenvertaisuus-lain mukaisesti ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammatti5 yhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvä syyn perusteella.

Muodollinen yhdenvertaisuus toteutuu, kun samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavoin. Samanlainen kohtelu ei aina kuitenkaan takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuu, kun poiketaan samanlaisesta kohtelusta, a tuetaan heikommassa asemassa olevia henkilöitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Välitön syrjintä on henkilön epäsuotuisampaa kohtelua muihin samassa tilanteessa oleviin verrattuna. **Välillinen syrjintä** tarkoittaa näennäisesti puolueettomia säädöksiä ja määräyksiä, jotka asettavat henkilön erityisen epäedulliseen asemaan muihin verrattuna. Välillistä syrjintää saattaa esiintyä esimerkiksi koulutuksen tai palvelukokonaisuuden eri vaiheissa, jolloin sen tunnistaminen on vaikeaa ja sen vaikutukset näkyvät vasta lopputuloksissa.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen, eivätkä muodostu toisia syrjiviksi.

Moniperusteista syrjintää tapahtuu, kun samat henkilöt tai henkilöryhmät tulevat syrjityiksi usean syrjintäperusteen vuoksi samanaikaisesti tai eri tilanteissa. Sukupuoli ja ikä ovat muita useammin moniperusteisen syrjinnän yhtenä osatekijänä. Lisäksi on tilanteita, joissa syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään kuuluvan läheinen voi joutua syrjinnän kohteeksi, jolloin kyseessä on **läheissyrjintä**.

Myös häirintä sekä ohjeen tai käskyn antaminen syrjivään toimintaan ovat kiellettyä syrjintää. **Häirintä** on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista ja tosiasiallista loukkaamista niin, että siitä syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

1.3 Suunnitelman tarkoitus

Lainsäädännön edellyttämä Simon kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu siten, että suunnitelmaluonnos on tehty virkamiestyönä ja luonnosta käsitellään kunnan johtoryhmässä ja kunnan henkilöstötoimikunnassa, jossa henkilöstön edustajat voivat ilmaista muutosesityksensä ja mielipiteensä luonnoksesta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksyy kunnanhallitus. Suunnitelman toteutumista arvioidaan vuosittain henkilöstötoimikunnassa talousarvion ja tilinpäätöksen yhteydessä. Tasa-arvosuunnitelmaan kuuluva selvitys organisaation tasa-arvotilanteesta (ml. palkkakartoitus) tehdään neljän vuoden välein eli kerran valtuustokaudessa.

Tämän suunnitelman tarkoitus on toimia työkaluna tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän vastustamisessa. Suunnitelmalla pyritään siihen, että ajatus tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvotavoite sisällytetään luontevasti kaikkeen toimintaan.

1. Suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet

2.1 Yhdenvertaisuuden edistäminen

Kunnalla on yhdenmukaiset toimintatavat ja -periaatteet, joita noudatetaan kaikessa kunnan toiminnassa suhteessa kuntalaisiin, asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin. Etninen yhdenvertaisuusnäkökulma sisällytetään kaikkiin tavanomaisiin käytäntöihin kaikilla hallinnon eri osa-alueilla. Yhdenvertaisuussuunnitelma kattaa myös kunnan toiminnan työnantajana, ja koskee etnisen syrjinnän lisäksi myös muita kiellettyjä syrjintäperusteita, kuten erityisesti uskonnollista tai vakaumuksellista, ikää, vammaisuutta ja seksuaalista suuntautumista syrjimistä.

Simon kunnassa otetaan huomioon lain tavoitteet yhdenvertaisuuden turvaamiseksi kaikessa toiminnassa. Kunnan työyhteisön sisällä jokaisella työntekijällä on oikeus

puuttua syrjintään ja esimiehen velvollisuus on selvittää työntekijän esittämää tai tietoon tullutta syrjintäepäilyä. Lisäksi henkilöstön edustajat toimivat työpaikoilla syrjintää kokeneiden tukena ja edunvalvojina. Syrjintään ja häirintään on puututtava tasavertaisesti, tapahtuipa sitä millä perusteella tahansa.

Monesti koettu syrjintä, häirintä tai kiusaaminen on tahatonta ja johtuu tietämättömyydestä, mutta on huomattava, ettei se siinäkään tapauksessa ole sallittua. Koetusta ja havaitusta syrjinnästä ilmoitetaan ensimmäiseksi esimiehelle, mikäli hän itse ei liity syrjintäkokemuksen syntymiseen.

Palveluiden kehittämisen osalta toimenpiteet voivat liittyä palvelustrategian kehittämiseen, eri asiakasryhmien tarpeiden tunnistamiseen, yhdenvertaiseen kohteluun, sähköiseen ja fyysiseen esteettömyyteen, eri ryhmät tavoittavaan palveluohjaukseen, tiedottamiseen ja vuorovaikutustilanteisiin (mm. tulkkipalvelut ja kommunikaation tekniset apuvälineet), ostopalveluiden hankintamenettelyyn jne.

Simon kunta työnantajana sisällyttää yhdenvertaisuuden vaatimukset myös johtamiseen, rekrytointiin, työjärjestelyihin, uralla etenemiseen, palkkaukseen ja työehtoihin sekä työhyvinvointiin ja työolojen kehittämiseen.

Johtamisella on keskeinen asema yhdenvertaisuuden ja hyvän työilmapiirin edistämässä työyhteisössä. Haasteita monimuotoisuuden johtamiselle julkisen sektorin organisaatioissa asettavat työntekijöiden ikärakenteen muutos ja kasvavat ikäerot, tarpeet etnisen monimuotoisuuden kasvattamiselle, jotta viranomaisen henkilöstörakenne vastaisi paremmin väestörakennetta, vammaisten henkilöiden rekrytointiin liittyvät kysymykset sekä seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät syrjintäkokemukset. Esimiehen ja johdon tuella sekä työnohjauksellisilla keskusteluilla rakennetaan työyhteisön normistoa, vaikutetaan asenteisiin, työntekijöiden jaksamiseen ja toiminnan laatuun.

Henkilöstökoulutus on keskeinen väline kasvattaa henkilöstön osaamista yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksissä sekä purkaa kielteisiä asenteita ja ennakkoluuloja eri vähemmistöjä kohtaan. Yhdenvertaisuus, työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen liittyvät kiinteästi yhteen: syrjimätön työyhteisö voi paremmin, työskentelee tehokkaammin ja tunnustaa kaikkien osaamista ja vahvuuksia. Työsuojelu toimii osana yhdenvertaisuuspolitiikan toimeenpanoa muun muassa edistämällä syrjintätapausten tunnistamista ja puuttamalla työpaikalla tapahtuvaan syrjintään ja kiusaamiseen.

1.2 Tasa-arvon edistäminen

Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on antaa keinoja ja välineitä edistää sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista Simo kunnan työyhteisössä. Tasa-arvoisessa työyhteisössä kaikilla on mahdollisuus työskennellä ilman syrjintää sukupuolen tai muunkaan henkilöön liittyvän syyn, kuten iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan tai vammaisuuden, perusteella. Lisäksi halutaan edistää henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoisuutta.

Tasa-arvon edistämässä ei ole kyse vain oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta, vaan myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan työyhteisön syntymiseksi. Kun kaikkien osaamista ja työtä arvostetaan oikeudenmukaisesti, edistää se henkilöstön hyvinvointia ja työntekijät ovat valmiimpia panostamaan ja sitoutumaan työhönsä sekä parantamaan koko yhteisön työn laatua ja tuloksellisuutta. Lisäksi tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee työyhteisön erilaisten ja moninaisten valmiuksien intensiivisempää hyödyntämistä.

Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan myötävaikuttaa myös myönteisen

työnantajakuvan syntymiseen. Tasa-arvon edistäminen on sekä työnantajan että työntekijöiden edun mukaista.

Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvo on osa henkilöstöpolitiikkaa ja koko toimintakulttuuria. Tasa-arvon edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus. Tasa-arvosuunnitelman perimmäinen tarkoitus on, että tasa-arvoajatus ja -tavoite saataisiin luontevasti sisällytettyä kaikkeen Simon kunnan toimintaan.

1.2.1 Tasa-arvoselvitys

a) Erittely naisten ja miesten henkilöstömäärästä ikäjakaumittain 31.12.2015

Palv.suhteen luonne	Sukupu.	alle						Yhteensä	%	
		30v	30-39v	40-49v	50-59v	60-64v	65 ja yli			
vakinaisen, pysyvä toistaiseksi otettu	Miehet	1	1	4	12	2	0	20		
määräaikainen virka tai työsuhde	Miehet	1	1	1	1	0	0	4		
työllistämistuella työllistetty	Miehet	2	0	0	0	0	0	2		
oppisopimussuhteinen	Miehet	0	1	0	1	0	0	2		
Yhteensä miehiä		4	3	5	14	2	0	28	21,5	
vakinaisen, pysyvä toistaiseksi otettu	Naiset	1	18	11	32	12	0	74		
määräaikainen virka tai työsuhde	Naiset	5	3	7	8	1	0	24		
työllistämistuella työllistetty	Naiset	0	1	0	3	0	0	4		
Yhteensä naisia		6	22	18	43	13	0	102	78,5	
Kaikki yhteensä			10	25	23	57	15	0	130	100

Koko henkilöstömäärästä (130) miesten osuus on 21,5 % ja naisten osuus 78,5 %.

b) Erittely naisten ja miesten määrästä hallintokunnittain 31.12.2015

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Osuus % miehet	Osuus % naiset
Yleishallinto	3	11	14	21,4	78,6
Sivistystoimi	14	77	91	15,4	84,6
Tekninen toimi	11	14	25	44,0	56,0
Yhteensä	28	102	130	21,5	78,5

Teknisessä toimessa miesten osuus henkilökunnan määrästä on suurin eli 44 % ja sivistystoimessa pienin eli 15,4 %.

c) Palkkatasa-arvo Simon kunnassa sopimusaloittain 2015 (keskipalkka)

Sopimusala	Naiset lkm	Miehet lkm	Keskipalkka naiset	Keskipalkka miehet	Palkkaero euroa
Kvtes	72	6	2 046,40	2 271,29	-224,89
Ovtes	27	10	3 950,85	4 279,08	-328,23
Tekniset	0	12	0	2 154,43	0
Perhepäivähoitajat	3	0	1 729,69	0	0

2.2.2 Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Tasa-arvon edistämässä ei ole kyse vain oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta, vaan myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan työyhteisön syntymiseksi.

2.2.2.1 Asenteet

Syrjivät asenteet ovat usein tiedostamattomia. Ne kumpuavat mahdollisesti syvemmltä yhteiskunnan perinteistä ja asenteista, eivätkä siten ole yksistään kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman avulla muutettavissa. Tasa-arvokehityksen lähtökohtana on kuitenkin aseteiden tiedostaminen. Sitä kautta voidaan vähentää yksilö- sekä yhteisötasolla tapahtuvaa syrjivää käyttäytymistä ja toimintaa. Asenteiden tunnistamista ja tiedostamista voidaan tehostaa niin koulutuksen kuin tasa-arvoasioiden yhteistoiminnallisen käsittelynkin kautta.

2.2.2.2. Edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa

Simon kunnassa samasta tai samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka työntekijän sukupuolesta riippumatta. Tehtävän samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn sisällön keskeiset vaativuustekijät, osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot ovat samanarvoisia. Ammattinimike ei ole ratkaiseva.

Työpaikalla seurataan palkkatasa-arvon toteutumista jatkuvasti. Palkkausjärjestelmä perustuu työn vaativuuden arviointiin. Työnvaativuuden arviointijärjestelmän ulottaminen koko kuntasektoriin varmistaa sen, että samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ei ole perusteettomia palkkaeroja.

Päivittäisiä työtehtäviä jaettaessa tulee aihealueiden arvostuksen olla tasapuolinen, minkä tulee näkyä muun muassa palkkauksessa. Työoloja on kehitettävä sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille.

Henkilöstön palkkauksellisia linjauksia tehdään yhdessä työnantajan ja järjestöjen kanssa. Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantaja selvittää palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantaja ryhtyy asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

2.2.2.3. Avoinna oleviin tehtäviin hakeutuminen

Simon kunta edistää avointen työpaikkojen tasa-arvoa edistävää täyttöä. Kunnan työpaikkojen rekrytointikäytännöissä ei syrjitä miehiä eikä naisia. Virat/tehtävät täytetään sukupuolineutraalisti eli miehet ja naiset ovat tasapuolisia hakijoita. Pätevyysvaatimukset ja valintakriteerit asetetaan niin, että ne ovat tosiasiallisesti tasapuolisia sekä miehille että naisille. Toimitaan tasa-arvolain mukaisesti siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä.

2.2.2.4 Edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen

Simon kunta luo naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Jokaiselle sukupuolesta ja tehtävästä riippumatta turvataan mahdollisuudet itsensä ja työnsä kehittämiseen. Tässä käytetään hyväksi säännöllisiä kehityskeskusteluja, henkilökohtaisia koulutussuunnitelmia, tehtäväkiertoa ja sijaisuuksia. Varsinkin naisia rohkaistaan hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja uusille tehtäväalueille, mikäli työtehtävät ovat sukupuolitain jakautuneet.

Naisilla ja miehillä tulee olla tasaveroinen oikeus jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutukseen. Koulutukseen osallistumista seurataan ja koulutukseen hakeutumista tuetaan. Simon kunnassa toteutetaan tasa-arvon etenemistä edistävää johtamiskäytäntöä ja pidetään selvyytenä, että ei ole kahta erilaista ja eriarvoista sukupuolta, koska se estää tehokkaasti tasa-arvon toteutumisen.

Työnantaja jakaa tietoa perhevapaista sekä osa-aikatyöstä ja rohkaisee erityisesti miehiä käyttämään mahdollisuuksia hyväksi. Työhön paluuta vanhempainloman ja hoitovapaan jälkeen helpotetaan huolehtimalla tiedotuksesta ja tarvittaessa koulutuksesta.

2.2.2.5. Työolosuhteet

Työoloja tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille (TasL 6.2 § kohta 4). Naisten ja miesten työskentelyä haittaavat ympäristö- ja työolosuhdetekijät kartoitetaan sekä korjataan mahdollisuuksien mukaan. Tämä työ tehdään normaalina työsuojelu- ja työterveyshuoltotyönä.

Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Työtä, joka aiheuttaa vaaraa äidin tai sikiön terveydelle, ei saa teettää. Työvuorojärjestelyissä raskaus on huomioitava riittävällä tavalla. Yleisestikin fyysisesti kuormittavissa tehtävissä on aiheellista hyödyntää entistä enemmän teknisiä ratkaisuja, jotka parantavat työolosuhteita ja työssä jaksamista. Myös väkivallan uhkaa pyritään minimoimaan henkilöstökoulutuksen, työolosuhteiden sekä hälytysjärjestelmien avulla. Säännöllisen ja yhdenmukaisen riskien arvioinnin kautta varmistetaan, että kaikkien työpaikkojen riskikartoitukset tehdään vähintään 5 vuoden välein ja arvioinnissa ilmaantuneet epäkohdat korjataan.

Oikeudenmukaisella ja tasapuolisella kohtelulla sekä työntekijöiden arvostamisella on suuri merkitys työmotivaatioon ja työssä viihtymiseen, joten tasa-arvoasioiden edistämiseksi pystytään parantamaan henkilöstön hyvinvointia ja työilmapiiriä.

2.2.2.6. Häirintä

Työnantaja huolehtii siitä, että työntekijä ei joudu sukupuolisen ahdistelun tai muunkaan häirinnän kohteeksi. Työpaikan johto tuo selkeästi julki kielteisen kantansa häirintään. Häirintä- tai kiusaamistilanteisiin puututaan välittömästi. Tasa-arvoinen johtaminen ja varhaisen tuen malli ovat tukemassa tavoitteen saavuttamista. Vastuu asiassa on jokaisen työntekijän lisäksi työyhteisöllä, esimiehillä sekä tyhy-työryhmällä. Työsuojeluhenkilöt ovat mukana asioiden käsittelyssä heti niiden ilmaannuttua. Tehdään koko henkilöstölle tutuksi toimintaohje henkisen väkivallan ja ristiriitatilanteiden hoitamisesta.

2.2.2.7. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin (TasL 6.2 § kohta 5). Perhepoliittiset vapaat ovat niin miesten kuin naistenkin käytössä työntekijän oman valinnan mukaisesti. Miesten kannustaminen nykyistä runsaampaan perheeseen liittyvien oikeuksien käyttöön jakaisi perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen liittyvät ongelmat tasaisemmin nykyisille nais- ja miesvaltaisille aloille. On huomioitava, että työn ja perhe-elämän yhdistämisen osalta huomioidaan lasten hoitamisen lisäksi myös muiden lähiomaisten kuten apua tarvitsevien vanhempien hoitaminen. Elämän eri osa-alueiden yhteensovittamista helpotetaan lisäksi mahdollistamalla joustavien työaikajärjestelyjen sekä osa-aikatyön käyttö.

Erilaisilla työ- ja sijaisjärjestelyillä varmistetaan se, etteivät perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot kuormita liiaksi työssä olevaa henkilöstöä.

2.2.2.8. Tasa-arvoisten vaikutusmahdollisuuksien takaaminen ja asenteiden luominen

Naisia ja miehiä valitaan henkilöstötoimikuntaan ja muihin kunnan sisäisiin toimikuntiin sekä henkilöstön edustajiksi tasapuolisesti.

Tasa-arvon kehittymisestä tiedotetaan koko henkilöstölle vuosittain. Henkilöstön ja varsinkin johdon koulutuksessa tasa-arvosuunnitelma ja siihen liittyvät asiat ovat jatkuvasti esillä.

3 Tiedottaminen ja toimeenpano

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan Simon kunnan henkilöstöä työpaikkakokouksissa, erilaisissa koulutustilaisuuksissa ja kunnan kotisivuilla.

Luottamushenkilöstöä tiedotetaan eri hallintokuntien kokousten yhteydessä jaetulla informaatiolla.

Kuntalaisten tiedotus hoidetaan Simon kunnan kotisivujen kautta.

4 Seuranta ja arviointi

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmaa seurataan vuosittain. Vastuu suunnitelman toteuttamisesta kuuluu toimialojen ja toimintayksiköiden esimiehille sekä johtoryhmälle.

Suunnitelman seuranta ja päivittäminen ovat johtoryhmän ja henkilöstötoimikunnan vastuulla. Seurannan avulla valvotaan suunnitelman toteutumista sekä pidetään sitä ajan tasalla suhteessa todelliseen tilanteeseen.

Palkkakehitystä tullaan seuraamaan.