

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen

Työstmk 01.06.2023 § 5

Valmistelija työsuojelupäällikkö Päivi Huhtala

Lappajärven kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on hyväksytty kunnanvaltuustossa 18.12.2017.

Jos työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on vähintään joka toinen vuosi laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. (6 a §)

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla tulee olla riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstön edustajille tulee turvata tosiasialliset mahdollisuudet osallistua valmisteluun ja vaikuttaa suunnitelman sisältöön sen laatimisen eri vaiheissa.

Työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille asian käsittelemiseksi riittävät tiedot. Työntekijöiden edustajille tulisi antaa myös mahdollisuus käyttää riittävässä määrin työaika osallistua suunnitelman tekemiseen.

Tasa-arvolaisissa määritellään tasa-arvosuunnitelmien vähimmäisisältö. Tasa-arvosuunnitelmien tulee sisältää:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;
- käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Tasa-arvolain mukaan työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä velvoite tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä päätettäessä.

Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää osaksi henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa tai laatia yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa.

Työnantaja vastaa siitä, että tasa-arvosuunnitelma täyttää tasa-arvolain vaatimukset.

Lappajärven kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää toiminnalliset tavoitteet sekä henkilöstöpoliittiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet.

Palkkauksellisesta tasa-arvosta on haastavaa tehdä vertailua, koska esim. tuntipalkkaisten työehtosopimuksen piirissä on vain miehiä, teknisten sopimuksen piirissä on kuusi henkilöä, joista yksi on nainen. KVTES:n piirissä on kaksi miestä ja loput ovat naisia. Ainoastaan OVTES:n piirissä sekä miehiä että naisia on yli viisi henkilöä. Vertailuryhmässä tulisi olla vähintään viisi henkilöä

Tasa-arvosuunnitelmassa tulisi huomioida toimialoittainen sekrekoituminen ja pyrkiä rekrytoinnissa siihen, että hakijoina olisi sekä miehiä että naisia.

Esityslistan oheismateriaalina on jaettu Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelta 2017.

Esittelijä	Hallintojohtaja Päivi Huhtala
Päätösehdotus	Työsuojelutoimikunta valmistelee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ajantasaistamisen.
Päätös	Työsuojelutoimikunta hyväksyi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja päätti esittää sen edelleen kunnanhallitukselle ja -valtuustolle hyväksyttäväksi.
Työstmk 22.08.2023 § 7 Valmistelija	Hallintojohtaja Päivi Huhtala

Työsuojelutoimikunta hyväksyi 1.6.2023 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Yhdenvertaisuuslakiin on tullut muutoksia 1.6.2023 lukien. Samanaikaisesti on tehty varhaiskasvatuksen suunnitteluvälitteitä koskevat muutokset lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Keskeisenä muutoksena on yhdenvertaisuussuunnittelun ja yhdenvertaisuuden edistämismittarien laajeneminen koskemaan nimenomaisesti myös varhaiskasvatuksen järjestäjää ja palveluntuottajia.

Myös viranomaisen ja koulutuksen järjestäjän velvollisuuksiin edistää yhdenvertaisuutta on tullut täsmennyksiä. Samoin häirinnän määritelmää on muutettu niin, että häirintä voi kohdistua myös ihmisryhmään.

Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan sekä koulutuksen järjestäjän vastuuta puuttua tiedossa olevaan häirintään on selkeytetty. Asian voi viedä käsiteltäväksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ilman nimettyä uhria.

Nämä muutokset on pyritty mahdollisimman tarkkaan ottamaan huomioon Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa 2023 – 2025, joka on jätetty esityslistan oheismateriaalina.

Esittelijä	Hallintojohtaja Päivi Huhtala
Päätösehdotus	Yhteistoimintaelin hyväksyy Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2023 – 2025.
Päätös	Hyväksyttiin.

Ytelin 28.08.2023 §3
56/01.04.01/2023

Valmistelija	hallintojohtaja Päivi Huhtala
Esittelijä	Hallintojohtaja Päivi Huhtala
Päätösehdotus	Yhteistoimintaelin hyväksyy omalta osaltaan Tasa-arvo-ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja esittää sen edelleen kunnanhallitukselle ja -valtuustolle hyväksyttäväksi.
Päätös	Hyväksyttiin.
Kh 28.08.2023 § 152	
Valmistelija	Päivi Huhtala
Esittelijä	Hallintojohtaja Päivi Huhtala
Päätösehdotus	Kunnanhallitus hyväksyy omalta osaltaan Tasa-arvo-ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja esittää sen edelleen kunnanvaltuustolle hyväksyttäväksi
Päätös	Hyväksyttiin.
Kv 13.11.2023 § 63 56/01.04.01/2023	
Esittelijä	Kunnanjohtaja Sami Alasara
Päätös	Hyväksyttiin yksimielisesti.