



SOT
KA
MO.fi

**Tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma
2024-2025**



Sotkamon kunta

Yhteistyöryhmä

Kunnanhallitus

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	1
2	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.....	2
2.1	Yhdenvertaisuuslaki	3
2.2	Arvoperusta.....	5
2.3	Tavoite.....	6
2.4	Vastuu	6
3	Arvio toimenpiteiden toteutuksesta.....	7
4	Tasa-arvoselvitys.....	8
5	Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	8
5.1	Työolot	8
5.2	Rekrytointi ja osaaminen	9
5.3	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	10
5.4	Sama palkka samanarvoisesta työstä (tasa-arvoiset palkat).....	10
5.5	Työilmapiiri.....	11
5.6	Yhdenvertaisuuden edistäminen.....	11
6	LIITE - Lakien mukaisia määritelmiä (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaki)	13

1 Johdanto

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää eri sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjintää. Viranomaisen tulee toimia tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kautta koko organisaation toiminnan, päätöksenteko mukaan lukien. Viranomaisen velvollisuutena on arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimiin asian edistämiseksi ja muutettava sitä estäviä olosuhteita. Tasa-arvon edistäminen on huolehtimista myös siitä, että eri toimielinten kokoonpanot ovat sukupuolijakaumaltaan tasapainossa, jos ei muuten, niin kiintiöiden kautta.

Edistämistoimien tulee huomioida viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet, toimien tulee olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Viranomaisella on oltava suunnitelmat tarvittavista toimenpiteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Sotkamon kunta on työyhteisö, missä kaikkia kohdellaan kunnioittavasti, tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään sekä henkilöstöpolitiikassa että organisaation toiminnassa ja palveluiden tuottamisessa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on vahvistaa kunnan toimintaa vastuullisena työnantajana, vahvistaa työilmapiiriä ja henkilöstön hyvinvointia.

Tasa-arvolain sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltä on laajennettu koskemaan sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun koskevaa syrjintää. Lakia on täydennetty velvoitteella ennalta ehkäistä näihin perustuvaa syrjintää.

Yhdenvertaisuuslain mukaan yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki työntekijät ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Työyhteisön tulee kaikin keinoin vaikuttaa, että työyhteisön toimivuus ja siellä työskentelevien ihmisten oikeudet voidaan taata. Uusi yhdenvertaisuuslaki suojaa syrjinnältä aikaisempaa laajemmin.

Sotkamon kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perimmäisenä tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koko työyhteisössä siten, että työyhteisö toimii tehokkaasti ja tuottavasti unohtamatta henkilöstön viihtyvyyttä ja motivoituneisuutta.

Suunnitelma laadittiin yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Yhteistyöryhmän nimeämä työryhmä valmisti suunnitelman. Työryhmään kuuluivat pääluottamusmies (Tehy) Jaana Halonen, sivistysjohtaja Merja Ojalampi, pääluottamusmies (Juko) Teppo Piira, työsuojeluvaltuutettu Piipa Taskinen ja hallinto- ja henkilöstöjohtaja Riikka Boren. Ennen suunnitelman käsittelyä yhteistyöryhmässä henkilöstön kommentteja kerättiin intranetissä. Suunnitelman hyväksyy kunnanhallitus.

Sotkamon kunnassa on erillinen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma ja omat suunnitelmat koulutusyksiköille.

2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Lain 6 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa. Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoimena 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.

Lain 8 §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;
- 2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;
- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;
- 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;
- 5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syyistä.

2.1 Yhdenvertaisuuslaki

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

Lain 7 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi suunnitelman tulee sisältää selvitys 1 momentissa tarkoitetun arvioinnin johtopäätöksistä. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. (20.12.2022/1192)

Lain 8 §:ssä säädetään syrjinnän kiellosta ja 8 §:ssä positiivisesta erityiskohtelusta. 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.

2.2 Arvoperusta

Sotkamon kunnassa työskennellään yhteisen arvoperustan mukaisesti.

SOTKAMON KUNNAN STRATEGIA 2025
Kultamunien kotipesä
VISIO
 Kasvavan Sotkamon menestystarina

TOIMINTA-AJATUS
 Yhdessä rohkeasti eteenpäin

KÄRJET
 Hyvinvointi edellä huomiseen
 Elinvoiman vastuullinen vahvistaminen
 Sujuvan saavutettavuuden Sotkamo

ARVOT
 Kaukoviisuus
 Vastuullisuus
 Lapsiystävällisyys

Arvoperusta perustuu viiteen osa-alueeseen:

Johtaminen

Johtamisen perusosaamista ja muutosjohtamisen valmiuksia kehitetään. Jokaisen esihenkilön on tiedostettava asemansa esihenkilönä ja vastuunsa henkilöstöstä. Johtamisperiaatteena on välitön, välittävä ja kannustava johtaminen. Myös työntekijöiden on tärkeää hallita keskeiset työyhteisötaidot.

Tavoitteena on se, että esihenkilöt saavat johtamiseen ja työyhteisön kehittämiseen liittyvää koulutusta. Työyhteisötaitoja kehitetään yhdessä.

Kehityskeskustelut henkilöstön kanssa käydään säännöllisesti. Tavoitteena on se, että kehityskeskustelut käydään vähintään kerran vuodessa, tulos- ja palautekeskustelu voidaan yhdistää sijoittamalla kehityskeskustelu loppuvuoteen tai muuhun ajankohtaan toimintavuoden mukaan.

Osaaminen

Henkilöstön osaaminen kartoitetaan ja osaamisen sekä viestintää ja tiedottamista työyhteisössä parannetaan.

Tavoitteena on luoda työntekijöille mahdollisuus käyttää tietojaan ja taitojaan monipuolisesti kunnan palveluksessa ja vaikuttaa siihen, että kunkin työyhteisön jäsenen kyvyt ja osaaminen hyödyntävät kaikkien työyhteisön jäsenten osaamista.

Työhyvinvointi

Tavoitteena on päästä siihen, että jokainen työntekijä kokee tekevänsä merkityksellistä työtä, arvostetaan toisia työntekijöitä ja hyväksytään erilaisuus.

Työntekijälle annetaan säännöllisesti palautetta.

Rekrytointi

Tulevaan henkilöstön poistumaan varaudutaan siirtämällä osaamista eteenpäin ja hankkimalla ulkopuolista osaamista.

Tavoitteena on rekrytoida tulevaisuudessa tarvittavia osaajia ikääntyvien työntekijöiden rinnalle ja luoda pelisäännöt ostopalvelujen käyttöön.

Palkkaus

Kuntayhteisöön sopivien kannustavien palkkausjärjestelmien soveltamismalleja kehitetään ja otetaan käyttöön.

2.3 Tavoite

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on, että Sotkamon kunta on työpaikka, jossa kaikki tekevät työtä samoilla ehdoilla ja samoin edellytyksin. Kaikilla on samat oikeudet työn, palvelussuhteen ehtojen ja muiden työehtojen suhteen sekä mahdollisuudet työssä kehittymiseen.

2.4 Vastuu

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään yhteistyöryhmässä ja hyväksytään kunnanhallituksessa. Henkilöstöpalvelut vastaavat siitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään ja arvioidaan joka toinen vuosi. Jokainen työntekijä on vastuussa tasa-arvotyöstä ja siitä, että työpaikalla toimitaan yhteiseltä arvopohjalta.

Esihenkilöt vastaavat toiminnan sisällöstä, laadusta, työntekijöiden työsuorituksista sekä siitä, miten kuntalaiset kokevat palvelut. Kunta luo edellytyksiä, jotka antavat kaikille työntekijöille hyvät

mahdollisuudet osallisuuteen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen. Ilmaistaan selkeästi toiminnan tavoitteet ja työntekijän tehtävät ja vastuu. Jokaisella on vastuu olla hyviä esikuvia edistäen työniloa, avoimuutta ja luovuutta koko organisaatiossa.

3 Arvio toimenpiteiden toteutuksesta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa vuosille 2020–2022 määriteltiin tavoitetila ja tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä laadittiin seitsemälle eri kokonaisuudelle:

- työolot,
- rekrytointi ja osaaminen,
- työn ja perheen yhteensovittaminen,
- tasa-arvoiset palkat,
- häirinnän ehkäisy ja
- yhdenvertaisuuden edistäminen.
- Työtapaturmat.

Työpaikkaselvityksiä ja vaara- ja riskikartoituksia tehdään suunnitelmallisesti. Toimintaympäristön muutoksista huolimatta hakijamäärät avoimiin tehtäviin ovat pysyneet melko vakaina. Tehtävään ottava viranhaltija päättää palvelussuhteen luonteen palvelutarpeen mukaisesti. Perhevapaista valtaosan pitävät edelleen naiset. Tehtävänkuvaukset ylläpidetään ja tehtävien vaativuutta arvioidaan säännöllisesti. Toimintaohje kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun estämiseksi on intranetissä ja se on päivitetty viimeksi maaliskuussa 2024. Työsuojelutiimi toimii aktiivisesti.

Työhyvinvointikysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 11.8.-4.9.2023 välisenä aikana. Kyselyyn vastasi 256 työntekijää. Kysely muodostui 33 kysymyksestä, joista 28 oli Kevan valmiista kyselypohjasta ja loput viisi oli organisaation omia kysymyksiä. Omissa kysymyksissä kysyttiin myös tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Vastausvaihtoehdoissa käytettiin Likert-asteikkoa (1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = en samaa enkä eri mieltä, 4 = melko samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä).

Kyselyn tulokset olivat verrattain hyviä. Yleisesti tarkasteltuna keskiarvojen vaihteluväli oli 3,2–4,5 välillä. Työhyvinvointia ja sen kehitystä voidaan käsitellä tarkemmin, kun seuraava samalla pohjalla tehty kysely on toteutettu, ja verrokkina voidaan käyttää oman organisaation vastauksia. Verrokkikuntiin verrattuna Sotkamon kunnan työhyvinvointi on verrokkien tai niitä paremmalla tasolla.

Tulosten perusteella voidaan sanoa, että työhyvinvointikyselyn perusteella naisten ja miesten välinen tasa-arvo (ka 4,13) ja työntekijöiden yhdenvertaisuus (ka 4,23) koetaan hyväksi. Myös esimerkiksi avun saaminen koetaan suhteellisen helpoksi, keskiarvo kaikista toimialoista 4,07.

Yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteitä tulee jatkossa tarkentaa.

4 Tasa-arvoselvitys

Tasa-arvosuunnitelman tulee lain mukaan sisältää tasa-arvoselvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Lain mukaisen tasa-arvoselvityksen pitää sisältää ainakin erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitus eli kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Tasa-arvoselvitys tehdään vuosittain henkilöstöraportin yhteydessä.

5 Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Esihenkilöitä veloitetaan ottamaan käyttöön kunnanvaltuustossa hyväksytty Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman periaatteet organisaatiossa. Se on saatavilla intranetissä.

5.1 Työolot

Tavoite:

- Hyvinvoiva työntekijä turvallisessa ja terveellisessä työympäristössä
- Työolojen kohtuullinen mukauttaminen niin, että vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Toimenpiteet:

- Vaara- ja riskikartoitukset tehdään/päivitetään ja niiden avulla tutkitaan, analysoidaan ja vähennetään työtapaturmista johtuvien sairauspoissaolopäivien lukumäärää.
- Työterveyshuolto tekee työpaikkaselvityksen säännöllisesti jokaisessa toimipisteessä.

- Vaaratilanteista tehdään läheltä piti -ilmoitukset. Ilmoitukset käydään läpi esihenkilön ja työyhteisön kanssa. Esihenkilö ja työsuojelutiimi tekevät toimenpiteitä riskien pienentämiseksi.
- Kiinteistöjen puutteista ilmoitetaan sähköisellä palvelupyyntöjärjestelmällä tai ottamalla yhteyttä kiinteistön kiinteistöhoitajaan.
- Työtaturmien määrää seurataan ja puututaan seurannassa havaittuihin epäkohtiin.
- Työhyvinvointikyselyn tuloksia analysoidaan työyksikkö- tai vastuualueetasolla.
- Kehityskeskustelut pidetään säännöllisesti huomioiden muutostilanteet työnkuvassa ja toiminnassa. Keskustelujärjestelyissä huomioidaan yksilölliset ja työyhteisölliset erityistarpeet.
- Työn kuormittavuutta ja jakautumista seurataan työyhteisöissä esihenkilön toimesta.
- Työntekijän erityistarpeet otetaan huomioon työympäristössä mahdollisuuksien mukaan.
- Mukauttamistarpeen selvittäminen päivitetään olemassa oleviin toimintamalleihin <https://tyomarkkinatori.fi/tyonantajat-ja-yrittajat/tyoyhteiso/hyvinvoiva-tyoyhteiso/keinoja-tyon-mukauttamiseen-tyonantajalle>

Toimenpiteistä ja seurannasta vastaavat: Työsuojelutiimi ja esihenkilöt

Aikataulu: jatkuva

Seuranta:

- Vuosittainen riskikartoitusten ja työpaikkaselvitysten seuranta.
- Muiden henkilöstöraportilla esitettävien tilastojen tarkastelu työolojen näkökulmasta.

5.2 Rekrytointi ja osaaminen

Tavoite:

- Kaikissa työntekijäryhmissä pyritään tasaiseen sukupuolijakaumaan.
- Positiivisen erityiskohtelun käyttö rekrytoinneissa selvitetään tapauskohtaisesti.

Toimenpiteet:

- Kannustetaan sekä naisia että miehiä hakemaan Sotkamon kunnan avoinna olevia työtehtäviä virkoja ja työpaikkoja.

- Kerrotaan rekrytointi-ilmoituksissa monimuotoisuuslupaus
- Esihenkilöitä ja haastatteluryhmiä koulutetaan tasa-arvoiseen, yhdenvertaiseen ja monimuotoiseen rekrytointiin.

Toimenpiteistä vastaava: Esihenkilöt, työnantajamielikuva

Aikataulu: Jatkuva

5.3 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tavoite:

Perheet valitsevat heille parhaiten sopivan tavan käyttää perhevapaita.

Toimenpiteet:

- Tuetaan perheitä heille parhaisiin ratkaisuihin.
- Luodaan positiivista ilmapiiriä perhevapaiden käyttämiseen.

Toimenpiteistä vastaava: Esihenkilöt ja työyhteisöt

Aikataulu: Jatkuva

Seuranta:

- Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen toteutumista kysytään osana työhyvinvointikyselyä.

5.4 Sama palkka samanarvoisesta työstä (tasa-arvoiset palkat)

Tavoite:

- Sama palkka samanarvoisesta työstä.

Toimenpiteet:

- Palkkausjärjestelmiä kehitetään edelleen henkilöstöryhmien ja työntäjien edustajien kanssa.

Toimenpiteistä vastaava: Henkilöstöpalvelut, esihenkilöt

Aikataulu: Jatkuva

Seuranta:

- Palkkakartoitus tehdään vuosittain henkilöstöraportin yhteydessä.

5.5 Työilmapiiri

Työilmapiirin tarkastelun yhteydessä tarkastelleen positiivisten asioiden lisäksi myös häirintää, kiusaamista ja muuta epäasiallista käytöstä.

Työyhteisössä tehdään työilmapiiriin vaikuttavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä aina kun tehdään päätöksiä, suunnitellaan, hoidetaan työtehtäviä, arvioidaan ja jaetaan resursseja.

Tavoite:

- Työyhteisöissä on myönteinen ja avoin työilmapiiri.
- Epäasialliseen käytökseen puututaan välittömästi.
- Jokainen työntekijä tietää miten toimia, jos kokee joutuneensa häirinnän kohteeksi tai havaitsee epäasiallista käytöstä.

Toimenpiteet:

- Jokainen työntekijä on perehtynyt kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisen toimintaohjeeseen.
- Työyhteisöt käsittelevät kaikkia koskevat toimintaohjeet työyhteisön omissa palaverissa säännöllisesti vuosittain.
- Työnantaja puuttuu asiaan ja käynnistää selvityksen saatuaan tiedon häirinnästä, kiusaamisesta tai epäasiallisesta kohtelusta.
- Tasa-arvoista ja yhdenvertaista johtamista kehitetään.

Toimenpiteistä vastaava: Kaikki organisaatiossa

Aikataulu: Jatkuva

5.6 Yhdenvertaisuuden edistäminen

Edellä esitettyjen tavoitteiden ja toimenpiteiden lisäksi yhdenvertaisuutta edistetään omalla tavoitteella ja toimenpiteillä.

Tavoite:

- Kaikki työyhteisöt toimivat yhdenvertaisesti.

Toimenpiteet:

- Mitataan henkilöstön kokemusta yhdenvertaisuudesta osana työhyvinvointikyselyä
- Laaditaan ohjeistus yhdenvertaiseen kohtaamiseen

Toimenpiteistä vastaava: Toimialajohtajat, esihenkilöt, kaikki organisaatiossa

Aikataulu: jatkuva

6 LIITE - Lakien mukaisia määritelmiä (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaki)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta:

Työntekijä: henkilö, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen).

Sukupuoli-identiteetti: henkilön kokemus omasta sukupuolestaan.

Sukupuolen ilmaisu: sukupuolen tuominen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Seksuaalinen häirintä: sanallinen, sanaton tai fyysinen, luonteeltaan seksuaalinen ei toivottu käytös, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuva häirintä: henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvä ei-toivottu käytös, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Yhdenvertaisuuslaki: Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kuntia edistämään yhdenvertaisuutta ja ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassa, viranomaisina, palvelujen tarjoajina, koulutuksen järjestäjinä ja työnantajina. Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ehkäisy koskee koko kuntakonsernia - kuntaa, kuntayhtymiä ja myös kunnan yhtiöitä. Yhdenvertaisuuslakia voidaan tasa-arvolain lisäksi soveltaa tilanteisiin, joissa on kysymys paitsi sukupuoleen perustuvasta myös yhdenvertaisuuslaissa kiellettävästä syrjinnästä, moniperusteisesta syrjinnästä.

Välitön syrjintä: Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillinen syrjintä: Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.