

ULVILAN KAUPUNKI

Yt-toimikunta 3.10.2007 § 8 Liite B 2
Yt-toimikunta 30.11.2007 § 12 Liite B 3
Kaupunginhallitus 21.1.2008 § 33 Liite A 8

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

1 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITTELUN TAUSTAA

Tämä on Ulvilan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelma on laadittu Ulvilan kaupungissa kerran aikaisemmin vuonna 2001 ja nyt samanaikaisesti päivitetyn tasa-arvosuunnitelman kanssa on laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Nämä suunnitelmat yhdessä muodostavat ohjeistuksen moninaisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseksi kaupungin toiminnassa.

Uudistettu laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tuli voimaan 1.6.2005. Nykyisen tasa-arvolain mukaan yli 30 hengen työpaikoilla on oltava säännöllisesti arvioitava ja päivitettävä tasa-arvosuunnitelma, joka sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta, palkkakartoituksen sekä konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaille pyritään tosiasialliseen tasa-arvoon, tasa-arvon toteutumiseen käytännössä.

Kunnilta edellytetään myös 1.2.2004 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslakiin perustuen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista. Kunnilla on velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma vähintään etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi toiminnassaan ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän estämiseksi. Suunnitelman tarkoituksena on toimia perustana etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi kunnan kaikessa toiminnassa.

Etnisyydessä korostetaan ryhmän jäsenten itsensä kokemaa, subjektiivista etnistä identiteettiä. Etnisyys tarkoittaa sitä, että syntyperä, kieli, nimet, sukulaisuus, asuinalue, tapakulttuuri, taloudelliset siteet, uskonto ja taide toimivat etnisen identiteetin tunnusmerkkeinä. Suomessa esimerkkeinä ovat romaniheimo, maahanmuuttajat ja pakolaiset.

2 OIKEUDELLINEN PERUSTA

Sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty Suomen 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.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kielloista säädetään myös yhdenvertaisuuslaissa. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa (1§). Viranomaisilla on velvollisuus kaikessa

toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ja tarvittaessa muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjäntäperusteet ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) velvoittaa valtion ja kuntien viranomaisia laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi toiminnassaan ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän estämiseksi (4§).

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 tehtävätasolle ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumusta 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 Ulvilan kaupungin organisaatiotasolla.

Työnantajan velvollisuus on edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvonlain 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 huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja 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 suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi (2 luku 2§). Vastaavanlainen syrjintäkielto on myös kirjattu kunnallisesta viranhaltijasta annetusta laista (12§).

3. KÄSITTEISTÖÄ

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

Naisten ja miesten välisellä **tasa-arvolla** tarkoitetaan yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, kehittyä työssään ja tulla siitä 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 yhdenvertaisuus-käsitettä.

Yhdenvertaisuuslain 6 §:n 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.

4. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN ULVILAN KAUPUNGIN NÄKÖKULMASTA

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan sitoa osaksi muuta kehittämistyötä tai liittää se muihin olemassa oleviin suunnitelmiin tai ohjelmiin. Ulvilan kaupungin ensimmäinen varsinainen yhdenvertaisuussuunnitelma on nidottu osaksi kaupungin tasa-arvosuunnitelmaa. Syksyllä 2001 tasa-arvotyöryhmän toimesta Ulvilan kaupunkiin laadittu henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma on päivitetty samassa yhteydessä. Täysin uutena komponenttina tasa-arvosuunnitelmassa on tasa-arvolain edellyttämä palkkakartoitus.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on yksi keino toteuttaa ja kiinnittää huomiota tasa-arvoon sekä yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Tasa-arvoinen työyhteisö on hyvä työyhteisö, jossa jokainen voi käyttää osaamistaan ja omia kykyjään hyödyntämään kaikkien työyhteisön jäsenten osaamista, ja joka tarjoaa mahdollisuuden kehittyä yhdessä ja yksilönä.

Tasa-arvosuunnitelmaa voi luonnehtia yhteisesti kirjoitetuksi sopimukseksi siitä, miten työpaikalla suhtaudutaan sukupuolten tasa-arvoon ja miten sitä edistetään henkilöstöpolitiikassa, johtamisessa sekä työpaikan sisäisessä vuorovaikutuksessa ja toimintakäytännöissä.

Tasa-arvon edistämisen selkärangan muodostaa strateginen ja käytännöllinen tasa-arvosuunnitelma. Sukupuolten tasa-arvo ei kuitenkaan parane itseksensä; tasa-arvotyössä on pitkälti kysymys asenteiden muuttamisesta.

4.1 SELVITYS ULVILAN KAUPUNGIN TASA-ARVOTILANTEESTA VUODEN 2001 JÄLKEEN

Ulvilan kaupungin edellinen tasa-arvosuunnitelma laadittiin vuonna 2001. Päivityksiä ei ole tehty tasa-arvosuunnitelman voimaan tulemisen jälkeen.

Kaupungissa suoritettiin vuonna 2006 työilmapiirikysely, jossa yhdessä osiossa tiedusteltiin työntekijöiltä tasa-arvon toteutumisesta. Vastausten perusteella 65,31 % vastanneista piti tasa-arvon toteutumista hyvänä, erittäin hyvänä tai erinomaisena. Huonoksi tasa-arvon toteutumisen mainitsi 19,4 % vastanneista. Tasa-arvon toteutuminen nähtiin hieman eri tavoin kun vastaajana oli esimies tai työntekijä. Esimiesten yleisin vastaus oli erittäin hyvin (4) ja työntekijöiden hyvin (3). Liitteenä ovat tasa-arvoon liittyvien kysymysten vastaukset. (Liite 1)

Tuloksia on mahdollisuus edelleen parantaa, johon tasa-arvosuunnitelma tarjoaa välineen.

5. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN TARKOITUS

Tämän tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumista Ulvilan kaupungin työpaikoilla ja luoda kummallekin sukupuolelle samanlaiset oikeudet ja velvollisuudet sekä yhtäläiset mahdollisuudet päästä virkoihin tai toimiin, edetä urallaan, kehittää itseään sekä vaikuttaa ja osallistua päätöksentekoon.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon lisäksi tämän suunnitelman tarkoitus on tukea ja edistää etnistä tasa-arvoisuutta.

Tasa-arvovaatimusten velvoittavuuden ymmärtäminen organisaation kaikilla tasoilla ja erityisesti johtamisessa on tärkeää. Johdon sitoutuneisuus on tärkein edellytys tasa-arvon toteutumiselle.

Tasa-arvon saavuttamisessa ei ole kyse vain oikeudenmukaisuudesta, vaan myös henkilöstövoimavarojen käytön tehostamisesta. Tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee tietojen, ymmärryksen sekä kokemuksen laajenemista. Aktiivinen ja tuloksellinen tasa-arvotyö myötävaikuttaa myönteisen työnantajakuvan syntymiseen.

Tämän suunnitelman tarkoituksena on, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusajatus ja -tavoite saadaan luontevasti sisällytettyä kaikkeen Ulvilan kaupungin toimintaan. Tasa-arvon edistämisen on oltava osa kaikkea päätöksentekoa ja valmistelua. Tasa-arvo pitää kytkeä selkeästi organisaatioiden toiminta-ajatukseen, päämääriin ja tulostavoitteisiin. Hyviin tuloksiin päästään arvojen, asenteiden ja työpaikkojen arkikäytäntöjen muutoksilla.

Keinoja henkilöstön sitouttamiseen tasa-arvotyöhön ovat esimerkiksi keskustelun ja päätöksenteon pitäminen avoimena sekä tiedottaminen tasa-arvotyön eri vaiheista monipuolisesti.

6. SUUNNITTELUSTA TOSITOIMIIN

Tasa-arvon edistämiseksi on asetettava tavoitteet ja tavoitteiden saavuttamiseksi on laadittava toimenpiteet millä tavoitteet voidaan saavuttaa.

6.1 ULVILAN KAUPUNGIN TAVOITTEET JA TOIMENPITEET YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Ulvilan kaupungin strategiassa yhdeksi ulvilalaiseksi arvoksi on päätetty oikeudenmukaisuus. Kaupungilla on yhdenmukaiset toimintatavat ja –periaatteet, joita

noudatetaan kaikessa kaupungin toiminnassa suhteessa asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin. Etninen yhdenvertaisuusnäkökulma sisällytetään kaikkiin tavanomaisiin käytäntöihin kaikilla hallinnon eri osa-alueilla.

6.2 ULVILAN KAUPUNGIN TAVOITTEET JA TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

1) Henkilöstörakenne

Uvilan kaupungin on suunnitelmallisesti pyrittävä tasoittamaan henkilöstörakennettaan. Tavoitteena on, että yhtä paljon naisia kuin miehiä hakisi avoinna oleviin tehtäviin.

- Virkojen valintakriteerit laaditaan siten, että ne antavat sekä naisille että miehille mahdollisuuden tulla valituksi
- Virkoja tai toimia täytettäessä pyritään siihen, että työhönottohaastattelijoina on sekä miehiä että naisia

2) Koulutus ja urakehitys

Uvilan kaupungin tavoitteena on taata naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja urakehitykseen. Työtehtävät pyritään jakamaan tasapuolisesti ja edistetään naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin. Esimiehet kannustavat ja tukevat tasapuolisesti uralla etenemistä ja koulutukseen osallistumista.

- Parannetaan työkiertoa erilaisissa työtehtävissä
- Kartoitetaan koko henkilöstön koulutustiedot
- Kehityskeskustelujen yhteydessä tehdään kaikille osaamiskartoitus ja laaditaan henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat
- Huolehditaan siitä, että koko henkilöstöllä on tasapuolinen mahdollisuus osallistua itsensä kehittämiseen
- Pitkiltä virkavapailta tai työlomilta palaaville järjestetään tarpeen vaatiessa työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta
- Osaamista ja ammattitaitoa arvostetaan mm. palkkauksessa ja uralla etenemisessä
- Henkilökierrolla ja sijaisuuksien järjeistämällä tuetaan itsensä kehittämistä ja uralla etenemistä.

3) Palkkaus

Palkkauksessa noudatetaan samapalkkaisuuden periaatetta, eli samanarvoisesta työtä maksetaan sama palkka. Samapalkkaisuutta arvioitaessa oleellista on se miten työ todellisuudessa tehdään ja kuinka vaativia tehtäviä kukin työntekijä tekee, eikä se mikä ammattinimike kullakin työntekijällä on.

- Kartoitetaan paikallisesti sopien kolmen vuoden välein palkkoja ja niiden jakautumista naisten ja miesten kesken
- Palkkauksessa ja palvelussuhde-eduissa naisten ja miesten välillä ei esiinny syrjintää

- Työvuoro- ja vuosilomajärjestelyistä päätettäessä noudatetaan tasapuolisuutta

4) Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Ulvilan kaupunki helpottaa niin naisten kuin miesten osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja pitää huolen siitä, että molemmilla sukupuolilla on tasavertainen mahdollisuus käyttää erilaisia perheeseen, opiskeluun yms. liittyviä etuuksia.

- Tiedotetaan kaikille oikeuksista lakisääteisiin perhevapaisiin
- Kannustetaan miehiä käyttämään enemmän perhepoliittisia vapaita
- Työajan sijoittelussa otetaan huomioon mahdollisuuksien mukaan henkilöstön tarpeet
- Työyhteisössä huolehditaan siitä, että henkilö säilyttää osaamisensa perhevapaan aikana ja hänet perehdytetään tehtävissä tapahtuneisiin muutoksiin hänen palattuaan vapaalta

5) Sukupuoleen perustuva häirintä ja ahdistelu

Ulvilan kaupungin on työnantajana huolehdittava siitä, että työpaikalla ei esiinny epäasiallista, loukkaavaa kohtelua, sukupuolista häirintää tai ahdistelua eikä työpaikkakiusaamista. Havaittuun epäasiallisuuteen, häirintään, ahdisteluun tai työpaikkakiusaamiseen puututaan heti ja mahdollisista seuraamuksista päätetään viipymättä.

- Työyhteisöissä huolehditaan siitä, ettei työyhteisöissä esiinny kiusaamista eikä sukupuolista häirintää tai ahdistelua eikä myöskään muusta syystä johtuvaa häirintää tai syrjintää
- Jos tällaista häirintää tai ahdistelua on aihetta epäillä, ryhdytään välittömästi toimenpiteisiin ottamalla asia esiin esimiehen, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa. Ulvilan kaupungilla on toimintaohje henkisen väkivallan, kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi kaupungin työpaikoilla, joka on hyväksytty yhteistyötoimikunnassa 30.3.2004

6) Työolot ja työilmapiiri

Ulvilan kaupungin tavoitteena on kehittää tasa-arvoista johtamiskulttuuria ja työtehtävien tasapuolista jakamista naisten ja miesten välillä. Kaupunki pyrkii luomaan sellaiset tuotannolliset työolosuhteet, että kaikilla on mahdollisuus työskennellä kaikissa työkohteissa.

- Työolosuhteet ja -välineet sopivat molemmille sukupuolille
- Työn tuottama henkinen ja fyysinen rasitus otetaan huomioon
- Työilmapiirin kehittymistä seurataan

7) Asennoituminen sukupuolten väliseen tasa-arvoon

Ulvilan kaupungin tavoitteena on tuoda tasa-arvokysymykset julki koko organisaation tasolla ja luoda käytännöt ja tavat tasa-arvonäkökulmasta.

- Tasa-arvoisuutta edistävän työnantajaimagon luominen

- Annetaan kaikille yhtäläinen mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työyhteisössä omana itsenään sekä luoda työympäristö keskustelevaksi ja tasa-arvoa rakentavaksi.

6. SEURANTA

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa seurataan vuosittain: arvioidaan tavoitteiden toteutumista sekä asetetaan tarvittaessa uudet kehittämiskohteet. Vastuu suunnitelman toteutumisesta kuuluu osastojen ja toimintayksiköiden esimiehille sekä henkilöstöhallinnolle. Suunnitelman seuranta ja päivittäminen ovat henkilöstöhallinnon ja yhteistyötoimikunnan vastuulla.

Seurannan avulla valvotaan suunnitelman toteutumista sekä pidetään sitä ajan tasalla suhteessa todelliseen tilanteeseen. Samalla voidaan tarkistaa miten valitut toimenpiteet onnistuvat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämässä. Toimenpiteiden muokkaaminen sekä uusien toimenpiteiden tarve tulee näin myös arvioitua.

Palkkakehitystä tullaan seuraamaan kolmen vuoden välein.