

**PYHÄNNÄN KUNNAN**

**TASA-ARVO- JA**

**YHDENVERTAISUUSUUNNITELM**

**A**



Käsitelty yhteistoimintaryhmässä 12.8.2020 § 9

Käsitelty kunnan johtoryhmässä

Käsitelty kunnanhallituksessa

## SISÄLTÖ

1. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN TARKOITUS .....	3
2. PYHÄNNÄN KUNNAN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSTYÖN PAINOPISTEALUEET .....	4
3. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN PYHÄNNÄN KUNNASSA	
3.1. Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus .....	4
3.1.1. Johtaminen .....	4
3.1.2. Rekrytointi, uralla eteneminen ja työtehtävien sopivuus .....	5
3.1.3. Palkkaus .....	5
3.1.4. Elämäntilanne .....	5
3.2. Syrjimätön ja tasa-arvoinen Pyhännän kunta.....	6
3.2.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön jatkuvuus ja vaikuttavuus .....	6
3.2.2. Syrjinnän ja sukupuolisen epätasa-arvon tunnistaminen, poistaminen ja ehkäisy .....	6
3.2.3. Tasa-arvon huomioonottava tilastointi ja raportointi.....	6
3.3. Tiedottaminen .....	7
4. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN SEURANTA PYHÄNNÄN KUNNASSA.....	7

## 1. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN TARKOITUS

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten välistä tasa-arvoa Pyhännän kunnassa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön yleisenä tavoitteena on luoda Pyhännän kunnan henkilöstölle olosuhteiltaan ja ilmapiiriltään sellainen toimintaympäristö, joka takaa jokaiselle tasavertaiset mahdollisuudet itsensä ja työyhteisön kehittämiseen. Tavoitteen saavuttamiseksi Pyhännän kunta sitoutuu toiminnassaan edistämään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seuraavien periaatteiden mukaisesti:

1. Lisätään työyhteisöön kuuluvien työntekijöiden tietoisuutta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista
2. Kartoitetaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta heikentäviä käytäntöjä ja rakenteita
3. Puututaan välittömästi mahdollisiin syrjintä- ja häirintätilanteisiin
4. Kehitetään toimintakulttuuria tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäväksi

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden takaavat oikeudet on kirjattu Suomen perustuslakiin ( 731/1999 ), yhdenvertaisuuslakiin ( 1347/2014 ) ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin ( 609/1986, uudistettu 232/2005 ). Ne edustavat oikeusjärjestelmämme keskeisiä peruseriaatteita ja tarkoittavat muodollista laajempaa yhdenvertaisuutta eriarvoisuuden poistamiseksi. Ne ovat myös voimakkaasti sidoksissa perustuslain 1 §:ssä mainittuihin ihmisarvon loukkaamattomuuden turvaamiseen ja yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden edistämiseen.

Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuoli-sen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä sukupuolen perusteella kielletään erikseen naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Tasa-arvolaki ulottuu kaikille yhteiskuntaelämän alueille ja sen tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Syrjinnän kiellolla ei pyritä kieltämään ihmisten ja ihmisryhmien välisiä eroja vaan torjumaan perusteeton erottelu. Tasapuolisen kohtelun vaatimus perustuu samanlaisessa asemassa olevien ihmisten yhdenvertaisuusvaatimukselle. Sen mukaan samanlaisessa tai vertailukelpoisessa asemassa olevia ihmisiä on kohdeltava samanlaisissa tilanteissa tasavertaisesti riippumatta heidän välillään muutoin vallitsevista eroista.

## **2. PYHÄNNÄN KUNNAN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN PAINOPISTE-ALUEET**

Pyhännän kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan tämän suunnitelman mukaisesti. Vastuu suunnitelman toteutumisesta on kunnanhallituksella ja kaikilla esimiesasemassa olevilla työntekijöillä. Pyhännän kunnassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön painopistealueet:

### **1. Vastuullinen johtajuus osana henkilöstön tasa-arvoa ja hyvinvointia**

- parannetaan johtamisjärjestelmän toimivuutta henkilöstön hyvinvoinnin ja yhdenvertaisuuden sekä sukupuoliseen tasa-arvon edistämiseksi
- henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu kehityskeskusteluissa
- taataan tasa-arvoiset osallistumismahdollisuudet monimuotoisessa työyhteisössä

### **2. Tasa-arvoinen työympäristö**

- naisten ja miesten tasapuolinen palkkaus ja sijoittuminen monipuolisiin tehtäviin sekä mahdollisuudet uralla etenemiseen
- tasa-arvo työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisessa
- tasa-arvoinen ja yhdenvertainen henkilöstövalinta
- henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu koulutuksessa, työn ohjauksessa ja työn arvioinnissa
- kokonaisvaltainen yhdenvertaisuuden edistäminen koko kuntaorganisaatiossa

### **3. Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen**

- toimet syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi
- toimintamalli henkilöstölle terveyttä haittaavan ja vaarantavan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estämiseksi

## **3. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN PYHÄNNÄN KUNNASSA**

### **3.1 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus**

#### **3.1.1 Johtaminen**

Pyhännän kunnassa vallitsee tasa-arvoinen ja yhdenvertainen johtamiskulttuuri, jossa esimiehet ottavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioon osana työsuunnittelua, työnjakoa, palautetta ja kannustamista. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa kunnan arvokeskustelua ja strategiaa. Pyhännän kunnan koko henkilöstö kokee, että heitä arvostetaan ja kohdellaan tasavertaisesti sukupuolesta ja henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta.

Johtamisjärjestelmän vaikutuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen arvioidaan vuosittain toteuttavien esimiesten ja alaisten välisten kehityskeskustelujen yhteydessä. Vaikutusten arvioinnissa tulee hyödyntää kehityskeskusteluissa esille tulevat käsitykset siitä kuinka voidaan vaikuttaa työyksikön tavoitteisiin, vaikuttaa toimintatapoihin tavoitteiden saavuttamiseksi ja olla mukana työyksikön kehittämisessä. Merkittävää on myös tiedostaa kuinka henkilöstö kokee kohtelunsa oikeudenmukaisuuden, työnsä arvostamisen, mahdollisuutensa kehittyä työssään, käyttää monipuolista osaamistaan työssään, mahdollisuutensa työkiertoon ja edetä urallaan sekä millaisena henkilöstö kokee koulutusmahdollisuutensa.

Kehityskeskustelut vakiinnutetaan osaksi johtamis- ja toimintakulttuuria ja niiden hyödyllisyyttä tulee arvioida avoimesti yhdessä osana keskustelua. Yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa on selvitettävä, miten kehityskeskusteluja tulisi käytännössä kehittää vuorovaikutteisempaan suuntaan.

Tarvittaessa on järjestettävä tasa-arvoista ja yhdenvertaista johtamista edistävää johdon koulutusta.

### **3.1.2 Rekrytointi, uralla eteneminen ja työtehtävien sopivuus**

Pyhännän kunnassa naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet tulla valituiksi eri tehtäviin ja edetä urallaan. Työhönotto ja työtehtävät määräytyvät osaamisen, ei sukupuolen tai muun henkilökohtaisen ominaisuuden mukaan. Tehtäviin valitut henkilöt perehdytetään Pyhännän kunnan organisaatioon, sen tehtäviin ja toimintaan. Naiset ja miehet pääsevät tasapuolisesti koulutukseen ja työryhmiin nimetään tasapuolisesti sekä naisia että miehiä. Lisäksi edistetään työaikasuunnitelmien tasapuolisuuden toteutumista eri työyksiköissä.

Työpaikkailmoituksissa avoimet tehtävät ja toimet kuvataan siten, että niihin hakeutuu sekä naisia että miehiä. Samalla luodaan julkisuuskuva tasa-arvoisesta, suvaitsevasta ja moniarvoisesta työyhteisöstä. Kehityskeskusteluissa painotetaan yksilöllisiä ura-, koulutus- ja kehityssuunnitelmia. Mahdollisuuksien mukaan tarkistetaan työnjakoa työtehtävien monipuolistumisen kannalta.

Henkilöstöä kohdellaan yhdenvertaisesti ja jokaisen työntekijän työssä kehittymistä tuetaan. Työntekijöiden asiantuntemusta ja ammattiosaamista arvostetaan ja henkilöstön koulutuksessa huomioidaan työntekijöiden erilaiset oppimistarpeet ja -tavat.

### **3.1.3 Palkkaus**

Pyhännän kunnassa ei esiinny palkkasyrjintää. Palkkaus määräytyy tehtävän, työn vaativuuden ja työkokemuksen mukaisesti. Palkan suuruus ei perustu sukupuoleen tai muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Harkinnanvaraisessa palkanosassa otetaan tasapuolisesti huomioon kunnanhallituksen vahvistamat myöntämisperusteet.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen palkkauksessa edellyttää työn vaativuuden arviointiin yhteistyössä henkilöstön kanssa laaditut kriteerit, jotka ovat koko henkilöstön saatavilla. Samanaikaisesti määritellään samanarvoinen työ eri henkilöstöryhmissä ja todennetaan eri henkilöstöryhmien sisäiset palkkaerot.

### 3.1.4 Elämäntilanne

Päävastuu Pyhännän kunnan henkilöstöjohtamisesta ja -strategiasta, niihin kuuluvista prosesseista ja niiden kehittämisestä on kunnanhallituksella, kunnanjohtajalla ja päävastuualuepäälliköillä. Päävastuualuepäällikkö vastaa tulosalueensa henkilöstöstä ja johtaa sen suunnittelua ja kehittämistä osana henkilöstöstrategian toteuttamista sekä päättää alaisensa henkilöstön toimenkuvasta, työnjaosta sekä työ- ja loma-ajoista.

Elämäntilanteen arviointi sisällytetään kaikkeen henkilöstöjohtamiseen, joka sisältää mm. suunnittelun ja suunnitelmat, kehityskeskustelut, koulutuksen tuen, työtehtävien jaon sekä palkkausjärjestelmän kehittämisen. Työyksiköiden esimiehet pyrkivät mahdollisuuksien mukaan huolehtimaan siitä, että työntekijät voivat käyttää lain mahdollistamia perhevapaita ilman, että työ- tai koulutusura vaarantuu tai kyseiset tehtävät jäävät vapaiden aikana hoitamatta. Työaikajärjestelyissä pyritään huomioimaan eri elämäntilanteet.

## 3.2 Syrjimätön ja tasa-arvoinen Pyhännän kunta

### 3.2.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön jatkuvuus ja vaikuttavuus

Pyhännän kunnassa tehdään jatkuvaa, tavoitteellista ja pitkäjänteistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä, johon sitoutuvat sekä luottamushenkilöt että koko henkilöstö. Päävastuualuepäälliköt vastaavat omalla vastuualueellaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteutumisesta ja käyttävät osan työajastaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden hoitoon.

### 3.2.2 Syrjinnän ja sukupuolisen epätasa-arvon tunnistaminen, poistaminen ja ehkäisy

Pyhännän kunnassa ei esiinny syrjintää, sukupuolista häirintää tai ahdistelua eikä epäasiallista kohtelua työpaikoilla. Tavoitteen saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi on laadittu toimintamalli terveyttä haittaavan ja vaarantavan häirinnän sekä epäasiallisen kohtelun estämiseksi Pyhännän kunnan työpaikoilla, joka soveltuu rakenteeltaan myös syrjinnän ja sukupuolisen epätasa-arvon käsittelymenetelmäksi. Toimintamalli korostaa esimiesten vastuuta ja edellyttää työpisteiltä omatoimista asioiden käsittelyä unohtamatta koko työyhteisön vastuuta työhyvinvoinnista.

### 3.2.3 Tasa-arvon huomioonottava tilastointi ja raportointi

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuraamiseksi kunnan tietojärjestelmät mahdollistavat tilastojen keräämisen ja laatimisen sukupuolittain. Tilastot ovat vertailukelpoisia ja luotettavia ja ne ovat helposti saatavilla.

#### Toimenpidetasolla laadittavat tilastot

##### Henkilöstö (seuranta vuosittain)

1. Virkoihin hakeneet ja valitut
2. Muihin työsuhteisiin hakeneet ja valitut
3. Perhepoliittisia etuuksia käyttäneet
4. Työhön liittyvään koulutukseen osallistuneet
5. Palkkakartoitus

Sukupuolen mukaan eritellyt tilastot julkaistaan vuosittain Pyhännän kunnan henkilöstökertomuksessa.

### **3.3 Tiedottaminen**

Tiedottaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvistä toimenpiteistä ja niiden vaikutuksista on tärkeä osa kuntaorganisaation sisäistä tiedotustoimintaa. Tiedotustoiminnan päävastuu on Pyhännän kunnan yhteistoimintaryhmällä.

### **4. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN SEURANTA PYHÄNNÄN KUNNASSA**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurannasta ja analysoinnista vastaa Pyhännän kunnanhallitus. Henkilöstökertomuksessa analysoidaan vuosittain suunnitelman toteutumista.