

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

YTTMK 15.05.2023 § 18

Valmistelija

Tasa-arvolain 6 §:n perusteella työnantajan velvollisuutena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tavoitteelliseen ja suunnitelmalliseen edistämiseen kuuluu tasa-arvolain 6 a §:ssä säädetty suunnitteluelvoite. Tasa-arvolain ko. pykälän perusteella työpaikoilla, joissa on vähintään 30 työntekijää säännöllisessä palvelussuhteissa, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.

Tasa-arvosuunnitelman tulee tasa-arvolain 6 a §:n 3 momentin perusteella sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvolain 6 b §:n nojalla työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin, mikäli palkkakartoitus osoittaa, että samaa tai samanarvoista työtä tekevien naispuolisten ja miespuolisten työntekijöiden välillä on perusteettomia palkkaeroja, joille ei löydy hyväksyttävää syytä.

Tasa-arvolain 1.1.2015 voimaanastuneessa osittaisuudistuksessa säädettiin työnantajille velvollisuus ennaltaehkäistä sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää. Uusi velvoite ennaltaehkäistä sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää toi mukanaan uuden tasa-arvosuunnitelmassa huomioon otettavan näkökulman. Tasa-arvolain 6 c pykälän perusteella sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyvelvoite on otettava työnantajan tasa-arvosuunnitelmassa huomioon.

Yhdenvertaisuuslaki on uudistunut 1.1.2015. Yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittava uudistuksen jälkeen siten, että siinä otetaan huomioon kaikki yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Uudessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on otettava huomioon uuden yhdenvertaisuuslain mukanaan tuomat velvoitteet.

Koska edellinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuonna 2021, tulee suunnitelma laatia vuoden 2023 aikana.

Päätösehdotus

Yhteistyötoimikunta käy aloituskeskustelun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseksi.

Päätös: Yhteistyötoimikunta kävi aloituskeskustelun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseksi.

Täytäntöönpano Henkilöstöhallinto

Lisätietoja antaa Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko p. 044 577 2213

YTTMK 02.11.2023 § 26

Valmistelija

Kankaanpään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastasi 295 henkilöä. Vastausprosentti on 44 % lähetettyjen kyselysähköpostien määrästä.

Esittelijä Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko

Päätösehdotus Yhteistyötoimikunta käy keskustelua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksista ja evästä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatijoita.

Päätös Yhteistyötoimikunta kävi keskustelua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksista ja evästi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatijoita.

Täytäntöönpano Hallinto- ja henkilöstöjohtaja

Lisätietoja antaa Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko, p. 044 577 2213

YTTMK 29.11.2023 § 36

Valmistelija

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on laadittu yhteistoiminnassa ottaen huomioon henkilöstökyselyn tulokset. Koska edellinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuonna 2021, ei ole tarkoituksenmukaista laatia suunnitelmaa vuodelle 2023 joulukuussa 2023, joten esitetään, että vuosien 2021–2022 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa myös vuoden 2023, kuten sitä on noudatettukin.

Esitettyjen toimenpiteiden myötä Kankaanpään kaupunki sitoutuisi kustantamaan henkilöstön taukokahvit. Lisäksi muutos 50- ja 60-vuotissyntymäpäivien palkallisen vapaan käytäntöön aiheuttaa jonkin verran välittömiä kustannuksia.

Esittelijä Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko

Päätösehdotus Yhteistyötoimikunta esittää kaupunginhallitukselle, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022 on sellaisenaan voimassa vielä

vuoden 2023 ja kaupunginhallitus hyväksyy vuosille 2024–2025 liitteenä olevan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman.

Päätös Yhteistyötoimikunta päätti esittää kaupunginhallitukselle, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022 on sellaisenaan voimassa vielä vuoden 2023 ja kaupunginhallitus hyväksyy vuosille 2024–2023 liitteenä olevan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman.

Täytäntöönpano Henkilöstöjaosto

Lisätietoja antaa Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko, p. 044 577 2213

HEJA 05.12.2023 § 73
1006/01.00.02/2023

Valmistelija Anna Vanhahonko

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet on otettava huomioon kaikessa toiminnassa. Yhteisöllisyyden lisääminen siten, että työnantaja tarjoaa kahvitaukojen kahvin, teen ja kahviin laitettavan maidon, aiheuttaa n. 40.000–50.000 euroa kustannuksia vuodessa.

Esittelijä Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko

Päätösehdotus Henkilöstöjaosto esittää kaupunginhallitukselle, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022 on sellaisenaan voimassa vielä vuoden 2023 ja kaupunginhallitus hyväksyy vuosille 2024–2025 liitteenä olevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

Päätös Ehdotus hyväksyttiin.

Täytäntöönpano Kaupunginhallitus

Lisätietoja antaa Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko, p. 044 577 2213
