

Tervolan
kunta



Myönteisiä
mahdollisuuksia

Tervolan kunta

Yhdenvertaisuussuunnitelma

2017

Henkilöstötoimikunta 17.11.2016 § 40
Kunnanhallitus 28.11.2016 § 331

Sisällys

| | |
|---|---|
| Tervolan kunnan yhdenvertaisuussuunnitelma v. 2017 | 2 |
| 1. Saatteeksi | 2 |
| 2. Puitteet | 2 |
| 3. Yhdenvertaisuuden periaatteet | 3 |
| 4. Tervolan kunta toteuttaa yhdenvertaisuutta viranomaisena ja palveluiden tuottajana | 3 |
| 5. Tervola kunta toteuttaa yhdenvertaisuutta työnantajana..... | 4 |
| 6. Henkilöstökoulutus ja tiedottaminen..... | 5 |
| 7. Yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta..... | 6 |
| Lähteet..... | 7 |

Tervolan kunnan yhdenvertaisuussuunnitelma v. 2017

1. Saatteeksi

Yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014), joka on tullut voimaan 1.1.2015. Laki velvoittaa viranomaisia, työnantajia, koulutuksen järjestäjiä sekä oppilaitoksia edistämään yhdenvertaisuutta. Laki antaa kattavan suojan syrjinnältä ja sitä sovelletaan kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan. Uuden yhdenvertaisuuslain mukaisen yhdenvertaisuussuunnitelman pitää olla laadittuna 1.1.2017 mennessä. Suunnitelman voi laatia vapaamuotoisesti. (Kuntatyönantajat 2016.)

”Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Yhdenvertaisuuslaki 1:1 §

Suunnitelmassa määritellään ja kuvataan ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla työnantaja edistää yhdenvertaisuutta (Kuntatyönantajat 2015).

Tervolan kunnan sivistystoimi on koulutuksen järjestäjänä laatinut lainmukaisen erillisen yhdenvertaisuussuunnitelman koskemaan Tervolan kouluja ja lukiota.

2. Puitteet

Tervolan kunnassa on n. 360 työntekijää ja n. 3100 asukasta. Tervolan kunta tarjoaa monipuolisia palveluja ja se tunnetaan virkeänä kulttuuripitäjänä, uuden maaseutupolitiikan ja monialaisen yritystoiminnan suunnannäyttäjänä. Kunnassa on osaava, itseään kehittävä, työhönsä sitoutunut ja riittävä henkilöstö. Kunta pyrkii hyvällä työnantajatoiminnalla takaamaan ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden ja takaamaan henkilöstön ammatillisen kehittymisen.

Kunnassa on laadittu työhyvinvointia edistävä suunnitelma, jonka toteutumista seuraa henkilöstötoimikunnan asettama työryhmä. Työtyytyväisyyttä mitataan kyselyillä säännöllisesti. Kyselyiden tulosten mukaan kunnan työilmapiiri on hyvä ja henkilöstön työssä jaksaminen on hyvällä tasolla. Henkilöstön osaamista kehitetään koulutuksilla ja osaamisen kehittämistarpeita kartoitetaan työntekijän ja esimiehen välisissä kehityskeskusteluissa.

Kuntien palvelurakenteisiin kohdistuu suuria muutoksia tulevassa sote- ja maakuntaudistuksessa. Tervolan kunnan sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö siirtynee 1.7.2017 alkaen uuden työnantajan palvelukseen, kun Tervolan kunnan ja Pihlajalinna Oyj:n yhteisyritys (perusteilla) aloittanee toimintansa sosiaali- ja terveystoimen tuottajana. Vuoden 2019 alusta maaseudun kehittämis-

ja lomituspalvelut siirtyvät valmistelussa olevan lakiluonnoskokonaisuuden mukaan kunnilta maakuntien järjestämisvastuulle.

3. Yhdenvertaisuuden periaatteet

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan. Laki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Laissa on huomioitu oikeasuhtainen erilainen kohtelu eli positiivinen erityiskohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisesti edistää yhdenvertaisuutta. Oikeasuhtaista erilaista kohtelua, eli kohtuullisia mukautuksia ei lueta syrjinnäksi, jos tavoite on hyväksyttävä. Lain mukaan kohtuullisten mukautusten epääminen katsotaan siten syrjinnäksi.

”Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää. Yhdenvertaisuuslaki 3:9 §

Uudistetussa laissa kielletään myös läheissyrjintä, jollaiseksi katsotaan menettely, jossa syrjivä menettely ei liity syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä. Lisäksi lakiin on otettu kieltä olettamaan perustuvasta syrjinnästä. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisestä tasa-arvon edistämisestä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1978). On pystyttävä huomioimaan se, että toiminta voi olla syrjivää, vaikka sitä ei olisi tarkoitettu sellaiseksi (Kuntatyönantajat 2015).

4. Tervolan kunta toteuttaa yhdenvertaisuutta viranomaisena ja palveluiden tuottajana

Tervolan kunnassa kehitetään palveluja ja henkilöstä niin, että erilaisuus huomioidaan paremmin ja erilaisuus hyväksytään. Tervolan kunta toteuttaa palveluissaan syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden periaatteita.

”Yhdenvertaisuus palveluissa on Tervolan kunnalle merkittävä arvo.

Tervolan kunnan viran- ja toimenhaltijoiden tulee tunnistaa omassa toiminnassaan ne kriittiset kohdat, joissa vähemmistö voi joutua alttiiksi epäsuotuisalle tilanteelle tai syrjinnälle. Kunnan viran- ja toimenhaltijat toimivat työssään asiakaslähtöisesti, mikä takaa parhaiten eri ryhmien hyötymisen tarjotuista palveluista. Henkilöstö ei suhtaudu torjuvasti mihinkään vähemmistöön, vaan ottaa huomioon vähemmistöihin liittyvät, kulttuuriin perustuvat ja muut kysymykset ja erityistilanteet omassa toiminnassaan ja kunnan palvelutarjonnassa.

Kunnassa esteettömyys on itsestään selvä osa käytäntöjä. Tervolan kunnassa laaditut asiakirjat ovat helppolukuisia. Palveluiden ja fyysisen ympäristön esteettömyyteen pyritään ottamalla esteettömyys huomioon toimintaympäristön ja toimintojen suunnittelussa ja toteutuksessa:

- o selkeät ja riittävän isot opasteet
- o tiskien korkeus
- o ramppien ja luiskien asettaminen
- o akustiikan muuttaminen
- o turvataan tiedonsaannin esteettömyys tietoteknisillä ratkaisuilla

Ihminen nähdään kokonaisuutena ja osana ihmissuhteitaan. Erilaiset uskonnolliset vakaumukselliset taustat otetaan huomioon siten, että koko henkilöstö tiedostaa, mikä voi olla uskonnollisesti, vakaumuksellisesti tai muutoin loukkaavaa. Tiedostamisen tasoa lisäämällä henkilöstö osaa välttää loukkaavaa toimintaa. Kuntaan on tullut maahanmuuttajia ja etnisten vähemmistöjen edustajia. Maahanmuuttajien palveluiden saatavuus ja niiden laatu ovat yhdenvertaisia muiden ryhmien kanssa ja niiden tarjoamisessa noudatetaan voimassa olevaa lainsäädäntöä ja ohjeistusta.

Tervolan kunnassa palveluiden yhdenvertaisuuden käsitteen piiriin luetaan eri-ikäiset, erilaisia etnisiä ryhmiä tai kansalaisuutta edustavat, eri kieliryhmiä edustavat ja erilaisia uskontoja tai vakaumuksia tunnustavat. Yhdenvertaisuuden käsitteen piiriin luetaan myös erilaisia mielipiteitä edustavat, erilaisia poliittisia kantoja edustavat, ammattiyhdistystoimintaa harjoittavat, erilaisissa perhesuhteissa elävät, terveydentilan vaihtelut, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muut henkilöön liittyvät seikat ja erilaisia koulutustaustoja ja erilaista osaamista edustavat ihmiset.

Vähemmistöjen ja vähemmistön edustajien on mahdollista saada apua ja neuvontaa heitä koskevissa asioissa. Kunnan työntekijät palvelevat kaikkia asiakaslähtöisesti.

5. Tervola kunta toteuttaa yhdenvertaisuutta työnantajana

Kaikki palvelussuhteeseen ja sen elinkaareen liittyvät prosessit ovat syrjimättömiä. Työnantajana Tervolan kunta huomioi palvelussuhteen elinkaaren ja siihen liittyvät prosessit kaikkia yhdenvertaisuuden periaatteita noudattaen. Tämä yhdenvertaisuusajattelu ulottuu työhönotosta työsuhteeseen ja palvelussuhteen päättymiseen.

”Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin taloudellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Yhdenvertaisuuslaki 3:12, 2

Yhdenvertaisuuden periaatteiden ja lain mukaan erilainen kohtelu ei näin ollen ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja erilaisen kohtelun tavoitteet ovat perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttäviä.

Tervolan kunta toteuttaa yhdenvertaisuutta työnantajana syrjimättömällä toiminnalla, takaamalla yhdenvertaisen kohtelun, riittävällä kouluttamisella ja perehdyttämisellä sekä ottamalla huomioon työympäristön tekijöitä ja järjestelyjä.

Yhdenvertaisuuden edistämistä toteuttavat tekijät ja järjestelyt työnantajan näkökulmasta Tervolan kunnassa:

Taulukko 1.

| Fyysisen ympäristön tekijät | Muut toimenpiteet |
|---|--|
| työtilojen valaistus | yhdenvertaisuus työhönotossa ja työsuhteessa |
| akustiikan muuttaminen | työaikajärjestelyt |
| ramppien ja luiskien asettaminen | puuttuminen epäasialliseen käyttöön |
| työpisteen siirto helppokulkuiseen paikkaan, työtilojen muokkaaminen | edistämällä eri-ikäisten, -taustaisten ja –kuntoisten työssä jaksamista, uralla etenemistä ja työssä pysymistä |
| työpöydän ja –välineiden asettaminen työntekijälle sopivaksi, apuvälineet | koulutus ja perehdyttäminen, keskustelut: esimies, työsuojelu, työterveys |

6. Henkilöstökoulutus ja tiedottaminen

Kunta järjestää tarvittaessa koulutusta syrjinnän tunnistamiseksi ja siihen puuttumiseksi. Lisäksi henkilöstöä kannustetaan hakeutumaan eri vähemmistöryhmistä annettavaan perehdytyskoulutukseen. Henkilöstökoulutuksessa korostetaan samanlaisuuden ja yhdenvertaisuuden merkitystä ja vaikutetaan siten myönteiseen asenneilmapiiriin. Koulutuksessa opastetaan myös konflikteja ennaltaehkäisevään työhön sekä haetaan keinoja ja tapoja ongelmien myönteiseen käsittelyyn.

Tiedottaminen on yleistä laajalle yleisölle ja erityistä vähemmistöryhmille. Yleisellä tiedottamisella estetään yksipuolisten mielikuvien syntymistä ja ennakkoluulojen vahvistumista sekä edistetään

myönteistä suhtautumista vähemmistöihin. Vähemmistökyseksistä tehdään luonteva osa tiedotusta. Tiedotteissa ja asiakirjoissa painotetaan moniarvoisuutta mieltäen vähemmistöt osaksi henkilöstöä ja asiakaskuntaa sekä huomioidaan kattavasti eri syrjäntäperusteet. Vähemmistöasioista ei tehdä asiakirjoihin erillistä mainintaa, vaan ne ovat niissä läpileikkaavana teemana.

”Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä uralla.” Yhdenvertaisuuslaki 3:15 §, 1

7. Yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta

Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain. Toteutumisen seurannassa hyödynnetään eri vähemmistöiltä saatua palautetta. Seuranta suoritetaan tekemällä asiakastyössä olevalle, myös vähemmistötaustaiselle, henkilöstölle kyselyitä vähemmistöjen käyttämästä palvelusta sekä saadusta palautteesta. Seurannassa huomioidaan toimenpiteiden oikeasuhtaisuus. Tarvittaessa tehdään erillisselvitys.

Kunta järjestää tarvittaessa seurantakokouksia viranomaisten ja vähemmistöjen kanssa. Havaittuihin puutteisiin yhdenvertaisuusasioissa puututaan välittömästi. Palveluiden laatua arvioitaessa otetaan huomioon myös se, miten ne oikeasti palvelevat vähemmistöihin kuuluvia.

Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seuraa henkilöstötoimikunta.

”Yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien työntekijöiden velvollisuus.

Lähteet

Kuntatyönantajat 2016. Viitattu 12.10.2016 <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/Sivut/default.aspx>

Tervolan kunnan henkilöstötilinpäätös 2015

Tervolan kunnan yhdenvertaisuussuunnitelma 2006

Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 12.10.2016 <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>