

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024 - 2026

Yttmk 23.09.2024 § 18

Valmistelija:
henkilöstösihteeri Anne Jänönen
puh. 040 161 5770
anne.janonen@parikkala.fi

Tasa-arvolain (609/1986) tavoitteena 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.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan, jonka palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelmassa on lain mukaan oltava selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, kartoitus nais- ja miestyöntekijöiden työtehtävistä ja palkoista, tarpeellisiksi arvioidut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumisesta ja tuloksista.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) koskee kaikkea julkista ja yksityistä toimintaa lukuun ottamatta yksityis- ja perhe-elämää ja uskonnonharjoitusta. Yhdenvertaisuuslain vaatimus yhdenvertaisuuden edistämisestä ja yhdenvertaisuussuunnitelmista koskee kuntia viranomaisina, koulutuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjinä sekä työnantajina. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajan arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan.

Työnantajien, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee laatia kaikkia syrjintäperusteita koskeva suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma) yhdenvertaisuuden edistämisen toteuttamiseksi.

Parikkalan kunnassa edellä mainitut henkilöstöä koskevat suunnitelmat on yhdistetty henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Henkilöstöhallinnossa on valmisteltu luonnos ko. suunnitelmaksi vuosille 2024 – 2026. Ennen päätöksen tekoa suunnitelma tulee käsitellä yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa samalla varmistaen henkilöstön edustajille riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelman sisältöön.

Oheismateriaali: Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024 – 2026 (luonnos)

Esittelijä: Kunnanjohtaja Pääkkö Mervi

Päätösehdotus

Yhteistyötoimikunta käsittelee luonnoksen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vuosille 2024 - 2026 ja päättää asian jatkokäsittelystä.

Päätös Yhteistyötoimikunta päätti palauttaa asian uudelleen valmisteltavaksi. Suunnitelmalle tulee määritellä tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit ja niitä tulee seurata vuosittain yhteistyötoimikunnan kokouksessa.

Yttmk 30.10.2024 § 24

Henkilöstöhallinnossa on jatkettu henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2024 – 2026 päivitystyötä.

Oheismateriaali: Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024 – 2026 (luonnos)

Esittelijä: Kunnanjohtaja Pääkkö Mervi

Päätösehdotus Yhteistyötoimikunta hyväksyy osaltaan Parikkalan kunnan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2024 - 2026 ja esittää sen kunnanhallituksen henkilöstöjaostolle hyväksyttäväksi.

Päätös Hyväksyttiin.

Khjaost 10.12.2024 § 12
62/01.00.00/2024

Valmistelija:
henkilöstösihteeri Anne Jänönen
puh. 040 161 5770
anne.janonen@parikkala.fi

Liite: Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024 - 2026

Esittelijä: Kunnanjohtaja Pääkkö Mervi

Päätösehdotus Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2024 – 2026 liitteen mukaisena.

Päätös Hyväksyttiin.