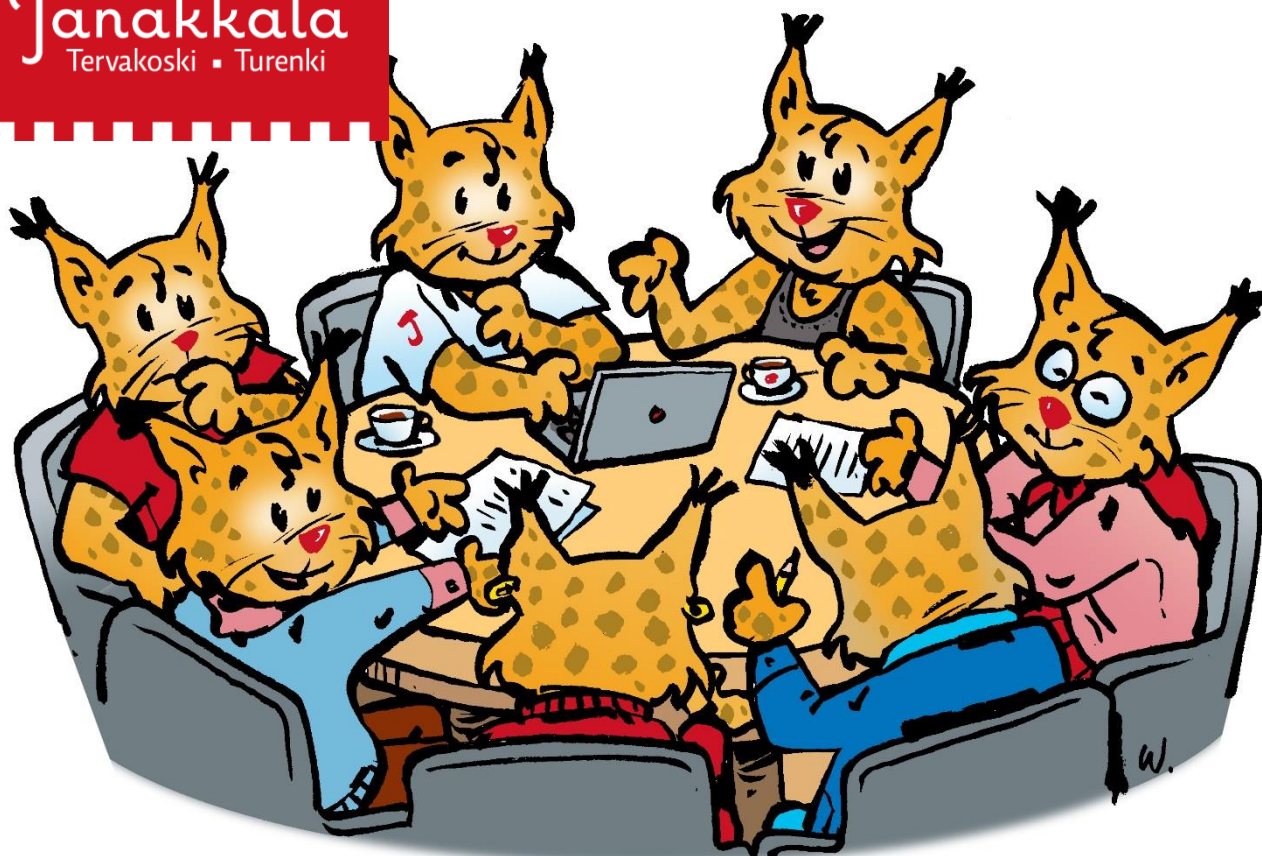


Janakkala  
Tervakoski • Turenki



**Janakkalan kunnan  
YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA  
2022-2025**



## Sisällys

1. JOHDANTO .....	3
2. MITÄ TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TARKOITTAVAT? .....	4
2.1. Syrjintä .....	5
2.2. Muodollinen yhdenvertaisuus .....	5
2.3. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus.....	5
2.4. Kohtuullinen mukautus .....	6
2.5. Positiivinen erityiskohtelu .....	6
3. YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN.....	7
3.1. Keskeiset kyselyn tulokset.....	7
3.2. Yhdenvertaisuustyön tavoitteet ja toimenpiteet.....	12
4. SUUNNITELMAN ARVIOINTI .....	14
5. VASTUU .....	15
6. SUUNNITELMAN SITOUTTAMINEN ORGANISAATIOSSA .....	15
7. TIEDOTUS JA SEURANTA.....	15



## 1. JOHDANTO

Ihmisten yhdenvertaisuus on Suomen perustuslakiin (1999/731) perustuva oikeus. Lain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslaissa todetaan myös, että lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten välistä tasa-arvoa on edistettävä yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä.

Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeva lainsäädäntö uudistui 1.1.2015. Aikaisemminkin viranomaisilla on ollut velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Uudistuksen myötä laajennettiin työnantajien ja koulutuksen järjestäjien velvoitetta edistää yhdenvertaisuutta. Työnantajilla on myös velvoite laatia uudistuneen lainsäädännön mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma. Työelämässä syrjinnän kieltäminen ja tasapuolisen kohtelun velvollisuus perustuvat useisiin lakeihin (mm. yhdenvertaisuuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, työsopimuslaki ja laki kunnallisesta viranhaltijasta sekä rikoslaki).

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014, 7 §) mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhteisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa.

Janakkalan kunnan yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta ja koordinoimisesta on vastannut henkilöstöpalvelut. Yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaan on osallistettu henkilöstöä kyselyn avulla. Kysely laadittiin henkilöstöhallinnossa ja jokaiselle työntekijälle annettiin mahdollisuus vastata kyselyyn. Vastausaika kyselyyn oli 03.05.-30.6.2021. Kyselyn vastauksia käytiin läpi pääluottamusmiesten ja työsuojelun kanssa työpajassa syksyllä 2021. Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteita muokattiin yhteisen keskustelun pohjalta.



## 2. MITÄ TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TARKOITTAVAT?

Tasa-arvo tarkoittaa sukupuolten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä. Tasa-arvolaki sisältää naisten ja miesten välisen tasa-arvon lisäksi sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvät asiat. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä ja lisäksi estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisuus on perusoikeus, joka tarkoittaa kaikkien ihmisryhmien samanarvoisuutta: ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuus tarkoittaa kaikille ihmisille samoja ihmisoikeuksia ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen mahdollisuuksia. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuus ei tarkoita samoja yhteiskunnallisia etuuksia tai lainsäädännön perusteella myönnettäviä oikeuksia kaikille yksilöille tai ihmisryhmille, vaan etuuksia ja oikeuksia rajoitetaan lainsäädännössä moraalisiin ja rationaalisiin perustein. Yhdenvertaisuus ei myöskään tarkoita erilaisten ideologioiden, arvojen, oikeuskäsitysten, elämäntapojen, ihmissuhteiden tms. keskinäistä yhdenvertaisuutta, vaan yhdenvertaisuus koskee ainoastaan ihmisiä yksilöinä lain edessä.

### **Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen Janakkalan kunnassa**

Janakkalan kunnan avoimiin työpaikkoihin hakeutuu sekä naisia, että miehiä ja myös valituiksi tulee kumpaakin sukupuolta. Edellisiltä vuosilta ei ole keskitettyä seurantaa hakeneiden tai valittujen määrästä sukupuolittain. Janakkalan kunta suosii anonyymiä rekrytointia.

Palkkaus määräytyy alakohtaisten virka- ja työehtosopimusten mukaan. Palkan määräytymisen perusteena ovat tehtävänkuvat ja tehtävän vaativuuden arviointi yhdessä sovitun kriteeristön mukaan.

Koulutuksiin hakeutuu sekä naisia, että miehiä. Edellisiltä vuosilta ei ole keskitettyä seurantaa koulutuksiin hakeutuneista / sukupuoli / työtehtävä. Tarkemmat tiedot palkkojen vertailusta kerätään vuosittain henkilöstökertomukseen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen ilmenee myös jäljempänä esitettyjen henkilöstökyselyn tulosten kautta.



## 2.1. Syrjintä

Syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain mukaan:

- 1) Sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä, 10 §);
- 2) Sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä, 13 §);
- 3) Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8.1 §:ssä tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi (häirintä 14 §);

- 4) Ohjetta tai käskyä syrjiä.

## 2.2. Muodollinen yhdenvertaisuus

Perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Hallintolain (434/2003) 3 §:n mukaan viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Myös työsopimuslain (55/2001) 2.2 § (1331/2014) velvoittaa työnantajia kohtelemaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti.

## 2.3. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Samanlainen kohtelu ei aina kuitenkaan takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Viranomaisilla on perustuslakiin ja yhdenvertaisuuslakiin perustuva velvollisuus edistää ihmisten yhdenvertaisuutta.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttumista. Välillinen syrjintä on usein tahatonta ja perustuu esimerkiksi siihen, ettei näennäisesti puolueettoman säännöksen tai käytännön vaikutuksia erilaisiin ihmisiin tunnisteta.



## 2.4. Kohtuullinen mukautus

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden ja palveluiden tarjoajan on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisen henkilön yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseksi.

Kohtuulliset mukautukset ovat eri asia kuin varsinaiset esteettömyystoimenpiteet. Mukautukset ovat konkreettisessa tilanteessa henkilöä varten tehtäviä toimenpiteitä (tyypillisesti avustamista) ja esteettömyystoimenpiteet ovat yleisiä ja ennakollisia, tyypillisesti pidemmälle meneviä ja niistä säädetään erikseen mm. rakennuslainsäädännössä.

## 2.5. Positiivinen erityiskohtelu

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esimerkiksi vanhukset, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi. Yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhteista.

Ns. positiivinen erityiskohtelu on lain mukaan sallittua silloin, kun menettelyn tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen ja menettely on oikeasuhteista.

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö:

Perustuslaki	Yhdenvertaisuuslaki	Rikoslaki	Työturvallisuuslaki	Tasa-arvolaki
Yhdenvertaisuus (6§)	Syrjinnän kieltö (8 §)	11:11 § syrjintä	28 § häirintä	7 § syrjintä sukupuolen perusteella
- muodollinen yhdenvertaisuus	- välitön syrjintä	43:3 § työsyryjintä		- välitön
- tosiasiallinen yhdenvertaisuus	- välillinen syrjintä	47:3a § kiskonnantapainen työsyryjintä		- välillinen
	- häirintä	11:10 § kiihottaminen kansanryhmää vastaan		- häirintä
	- ohje tai käsky syrjiä			

### 3. YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN

#### 3.1. Keskeiset kyselyn tulokset

Janakkalan kunnan henkilöstölle toteutettiin 3.5.2021 – 30.6.2021 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Vastauksia saatiin yhteensä 120 kappaletta. Vastaukset jakaantuivat seuraavasti toimialoittain; konsernipalvelut 2,5%, sivistystoimi 38,3%, sosiaali- ja terveystoimi 42,5% ja tekninen toimi 16,7% vastauksista. Vastajista 91,6% oli naisia ja 8,4% miehiä. Vakituudessa palvelussuhteessa ilmoitti olevansa 83,3% vastaajista, ja määräaikaissa palvelussuhteessa 16,7% vastaajista.

Alle on koottu kyselyn keskeisimmät kysymykset ja vastaukset:

*Tukeeko työyhteisösi (työkaverit) ilmapiiriä sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan esimerkiksi?*

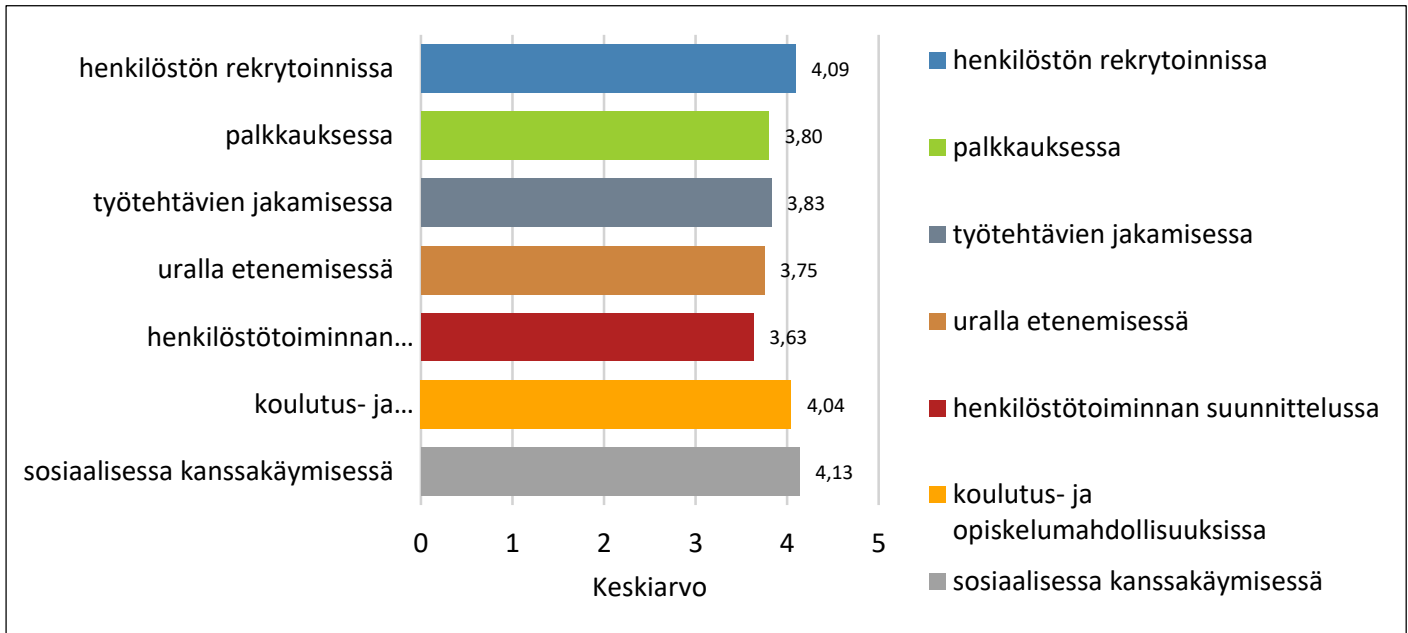
	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa
seksuaalivähemmistöön	69,2%	5,8%	25%
uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään	72,5%	8,3%	19,2%
eri kielelliseen ryhmään	82,5%	2,5%	15%
etniseen vähemmistöön	75%	5%	20%
ammattiyhdistysliikkeeseen	80,8%	3,3%	15,8%
poliittiseen puolueeseen	62,5%	5,8%	31,7 %

Työntekijät kokivat, että vaikeinta työyhteisössä on ilmaista kuuluvansa uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään ja toisena tulivat seksuaalivähemmistöön ja poliittiseen puolueeseen kuulumisen. Eri kielelliseen ryhmään tai ammattiyhdistysliikkeeseen kuulumisen ilmaiseminen oli kyselyn mukaan helpointa. Merkittävää kyselyssä on se, että iso osa vastanneista oli vastannut, ettei osaa sanoa.

*Voinko luottaa siihen, että jos tarvitset erityistä tukea työssä, niin työnantaja on valmis tekemään kohtuullisia mukautuksia?*

Vastanneista 55 % luotti saavansa kohtuullisia mukautuksia, 22,5 % vastasi ettei luota ja 22,5 % ei osannut sanoa asiaan mitään.

Kuvio 1: Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

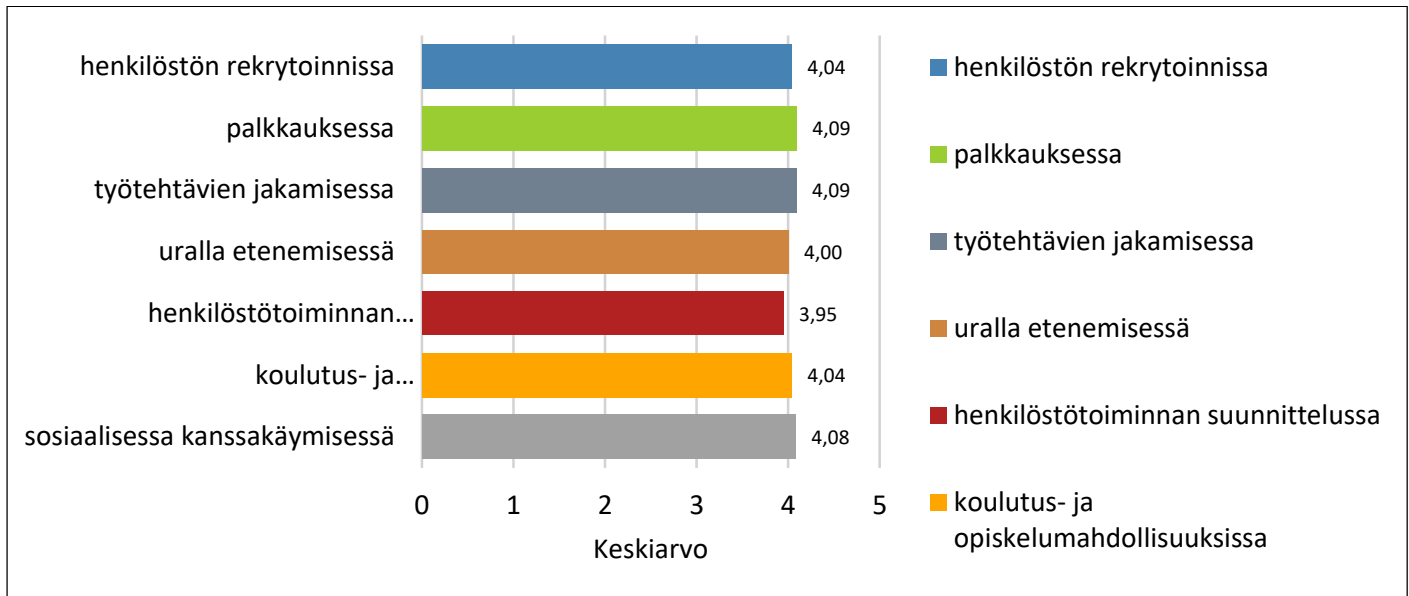


1= erittäin heikosti, 2= melko heikosti, 3= tyydyttävästi, 4= melko hyvin, 5= erittäin hyvin

Kokonaisuudessaan tulokset olivat melko hyviä. Yhdenvertaisuuden koettiin toteutuvan parhaiten henkilöstön rekrytoinnissa, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa ja sosiaalisessa kanssakäymisessä. Heikoiten yhdenvertaisuuden koettiin toteutuvan henkilöstötoiminnan suunnittelussa ja uralla etenemisessä, tosin arvot niidenkin kohdalla olivat kohtuullisen hyviä.



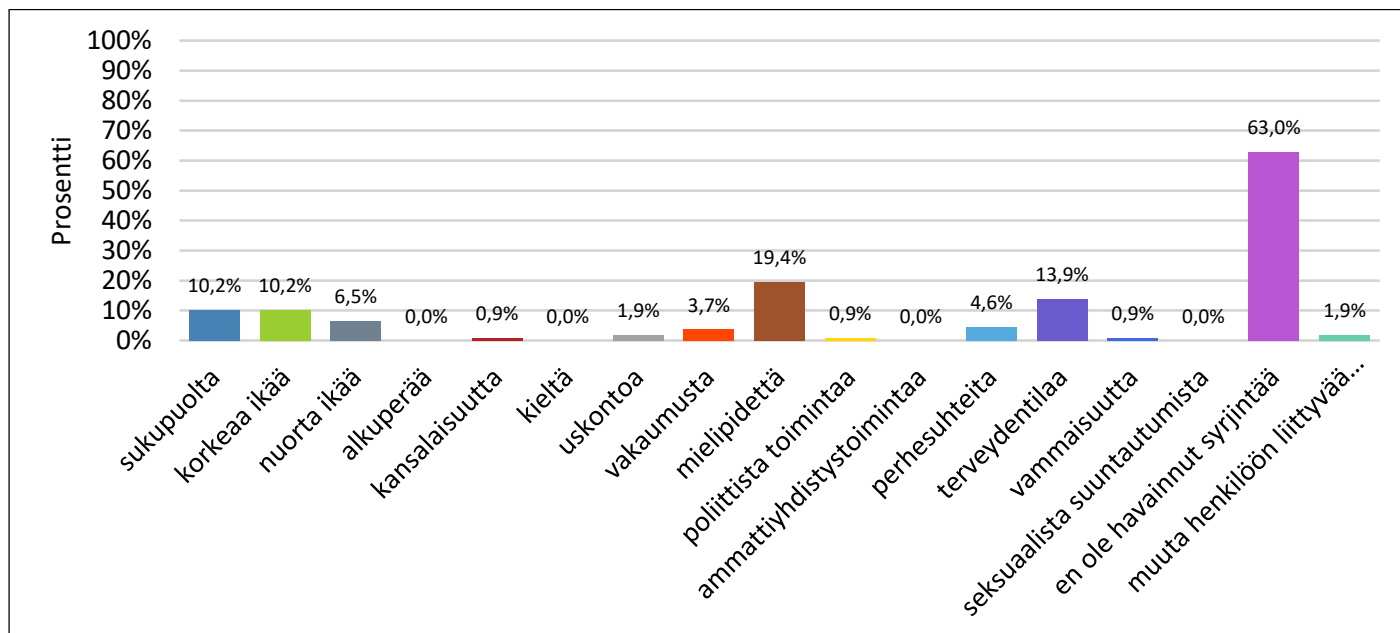
*Kuvio 2: Toteutuuko mielestäsi työpaikallasi yhdenvertaisuus niiden työntekijöiden kohdalla, jotka kuuluvat uskonnolliseen, etniseen, kielelliseen, seksuaaliseen tai muuhun vähemmistöön*



1= erittäin heikosti, 2= melko heikosti, 3= tyydyttävästi, 4= melko hyvin, 5= erittäin hyvin

Numeron neljä tarkoittaessa yhdenvertaisuuden toteutuvan melko hyvin, ovat saadut tulokset kauttaaltaan hyviä.

Kuvio 3: Oletko havainnut työyhteisössäsi mahdollista syrjivää menettelyä viimeisen vuoden aikana koskien



Suurin osa (63 %) ei ole havainnut syrjintää työyhteisössään. Eniten syrjivää menettelyä on koettu koskien mielipidettä (19,4 %), terveydentilaa (13,9 %) sekä sukupuolta ja korkeaa ikää (molemmat 10,2 %). Lähes viidesosan kokemus syrjivästä menettelystä mielipiteen vuoksi on merkittävä huomio ja asia, johon tulee kiinnittää huomiota.

Vastaajien mukaan mahdollinen syrjintä on tapahtunut ensisijaisesti työtoverin (37,5%) tai lähiesimiehen (35%) taholta. Jonkun muu esimiesasemassa olevan vastaajat mainitsivat 12,5 %:ssa tapauksissa, 12,5 % ei halunnut kertoa syrjivää tahoa. 2,5 % nimesi tähän yhteistyökumppanin.

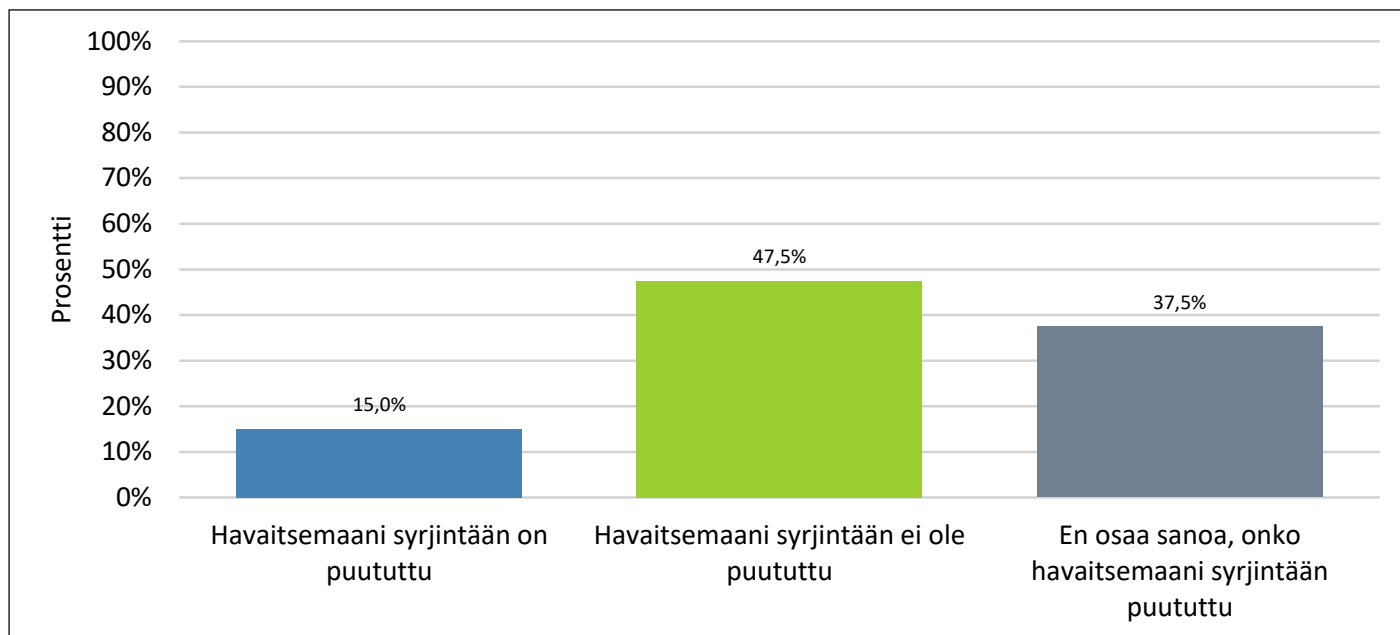
Syrjintä on ollut luonteeltaan lähinnä eriarvoista kohtelua, mutta myös kokemuksia siitä, ettei esimerkiksi toimiin työkyvyn säilyttämiseksi olla oltu työnantajan puolelta valmiita. Palkkauksen yhdenvertaisuus nousi myös avoimissa vastauksissa voimakkaasti esiin.

Syrjintää havainneista työtoverin syrjijäksi mainitsi 37,5 % vastaajista, lähiesimiehen sen sijaan 35 %. Jonkun muun esimiesasemassa olevan mainitsi vastaajista 12,5 %, yhteistyökumppanin 2,5 % ja 12,5 % ei halunnut kertoa syrjijää. Huomattavaa on, että alaista ei kukaan vastanneista nimennyt syrjijäksi.

Avoimeen kysymykseen syrjinnän luonteesta vastaajat vastasivat edellisen kuvion 3 mukaisesti: eniten mainintoja sai se, ettei mielipiteitä kuunnella tai niitä ei huomioida. Myös terveydentilaan ja ikään viitattiin avoimissa vastauksissa.

Syrjinnän arveltiin johtuvan sukupuolesta, iästä, terveydentilasta ja yleensä erilaisista näkökannoista ja asenteista. Yleisesti viitattiin myös koulutustaustaan ja kokemukseen ja ihmissuhdetaitoihin. Avoimista kysymyksistä on vaikea päätellä, tarkoitettiinko vastauksessa syrjityn vai syrjijän näkökulmaa.

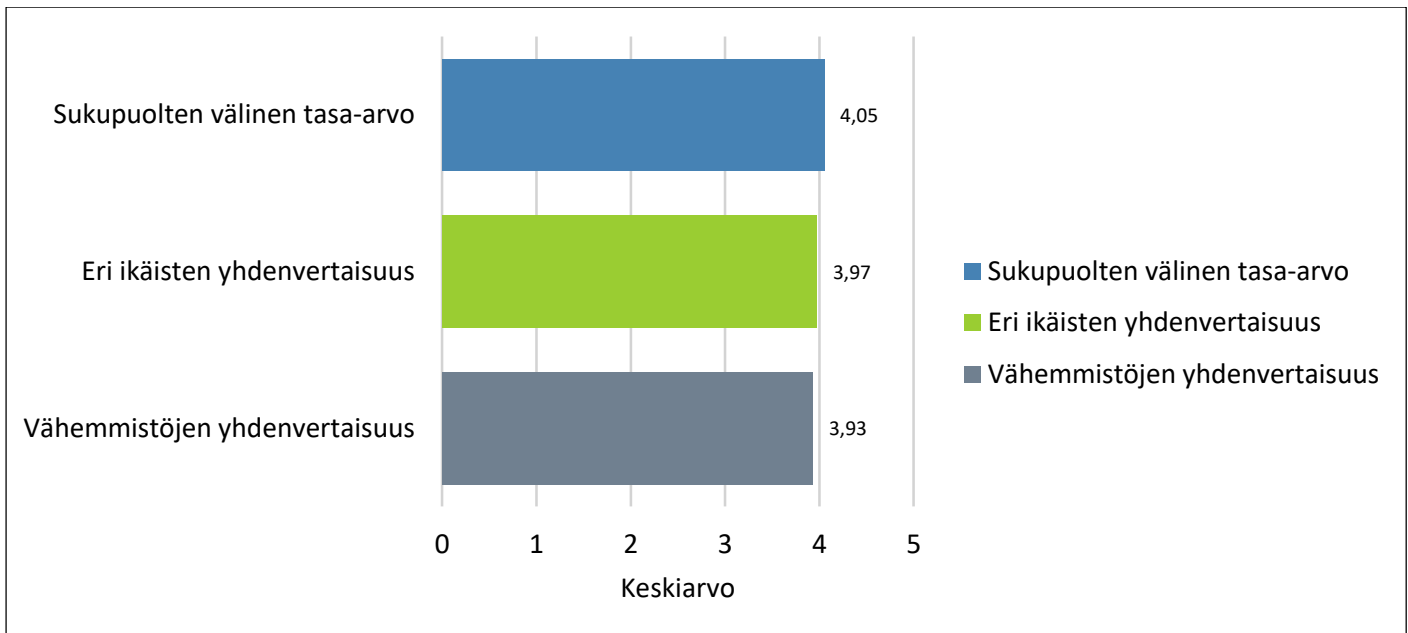
*Kuvio 4: Onko tiedossasi, että havaitsemaasi mahdolliseen syrjintään on puututtu?*



Tämä tulos syrjintään puuttumisesta on hyvin huolestuttava. Jopa 47,5 % vastanneista kertoo, ettei syrjintään olla puututtu ja 37,5 % ei osaa sanoa, onko puututtu. Ainoastaan 15 % kertoo, että syrjintään on puututtu. Mikäli syrjintää tapahtuu ja se tulee esimerkiksi esimiehen tietoon, tulee asiaan aina puuttua ja asia ratkaista jollakin tavoin.

Kysymyksen asettelusta ei käy ilmi, onko mahdollisesta havaitusta syrjinnästä kerrottu eteenpäin, jotta siihen voitaisiin puuttua. Jos mahdollisesta syrjinnästä ei ole tietoa, ei ulkopuolinen voi siihen puuttua.

Kuvio 5: Miten tarpeelliseksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?



1= täysin tarpeeton, 2= tarpeeton, 3= ei tarpeeton muttei tarpeellinenkaan, 4= melko tarpeellinen, 5= erittäin tarpeellinen

Edellä olevan kuvion mukaisesti vastaajat kokivat kaikkien mainittujen kolmen osa-alueen kehittämisen lähes yhtä tärkeiksi. Vastaus korreloi hyvin avoimien vastausten kanssa.

### 3.2. Yhdenvertaisuustyön tavoitteet ja toimenpiteet

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa organisaation toiminnan yhdenvertaisuutta. Tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisalueita ovat:

1. Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
2. Toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen
3. Osallisuuden lisääminen

Viranomaisen voi asettaa yhdenvertaisuussuunnitelmansa tavoitteeksi esimerkiksi palveluiden ja henkilöstön kehittämisen niin, että ne vastaavat eri asiakas- ja käyttäjäryhmien todellisiin tarpeisiin ja kaikilla henkilöillä riippumatta etnisestä alkuperästä, uskonnosta, vakaumuksesta, iästä, vammasta tai seksuaalisesta suuntautumisesta on tasavertainen mahdollisuus käyttää ja hyödyntää palveluita. Tavoitteena voi olla myös henkilöstön monimuotoisuuden lisääminen ja hyödyntäminen viranomaisen toiminnassa. Toteuttamiskelpoinen yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää konkreettisia toimenpiteitä, niiden toteuttajat, toteuttamisaikataulun ja toteuttamisen seurannan.

(16)

Janakkalan yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet on johdettu henkilöstölle tehdystä kyselystä.

Koko kuntaa koskevat tavoitteet vuosille 2022 - 2025 ovat:

Tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuu	Seuranta
<b>1. Kaikkeen syrjintään puututaan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muokkaamme häirintäilmoituslomakkeen koskemaan myös syrjintäilmoituksia. Lomakkeen voi lähettää esimiehelle tai työsuojeluun.</li> <li>- Syrjintään puuttuminen otetaan käsittelyyn esimiesiltapäivissä.</li> <li>- Veloitetaan esimiehet käymään läpi ohjeistuksia ja rohkaisemaan työntekijöitä ilmoittamaan havaitusta/koetusta syrjinnästä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2022</li> <li>-2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Henkilöstöjohtaja/ henkilöstösihteeri tekee muutokset lomakkeeseen</li> <li>-Henkilöstöjohtaja/ esimiehet</li> <li>- Vastuu toimintatapojen läpikäynnistä ja puuttumisesta on jokaisella esimiehellä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arvioidaan syrjintään puuttuminen / puuttumattomuus seuraavan kyselyn yhteydessä</li> <li>- Tarkastellaan vuosittain yhteistyöryhmässä toimenpiteiden etenemistä</li> </ul>
<b>2. Palkkaus on tasa-arvoista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Noudatetaan voimassaolevia palkkalinjauksia</li> <li>- Tehtävän vaativuuden arviointien saattaminen ajan tasalle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jatkuva</li> <li>- Jatkuva kehittäminen ja päivittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Henkilöstöjohtaja ja esimiehet</li> <li>- Henkilöstöjohtaja ja esimiehet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arvioidaan syrjintään puuttuminen / puuttumattomuus seuraavan kyselyn yhteydessä</li> <li>- Tarkastellaan vuosittain yhteistyöryhmässä toimenpiteiden etenemistä</li> </ul>
<b>3. Tuemme tasapuolisesti henkilöstön uralla etenemistä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mahdollistetaan henkilöstölle itsensä kehittäminen ja kouluttautuminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jatkuva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Henkilöstöjohtaja / henkilöstösihteeri, esimiehet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arvioidaan syrjintään puuttuminen / puuttumattomuus seuraavan</li> </ul>

Tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuu	Seuranta
				kyselyn yhteydessä - Tarkastellaan vuosittain yhteistyöryhmässä toimenpiteiden etenemistä
<b>4. Osallistaminen ja avoimuus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asioiden valmistelussa huomioidaan henkilöstön mielipide hyvissä ajoin ja varmistetaan, että henkilöstö tulee kuulluksi (luodaan toimintatapa). Annetaan mahdollisuus tehdä ehdotuksia.</li> <li>- Asioista tiedotetaan nykyistä laajemmin ja aikaisemmassa vaiheessa koko kunnan tasolla sekä yksittäisten työyhteisöjen tasolla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jatkuva. Työntekijöiden edustajien ottaminen mukaan työryhmiin.</li> <li>- Jatkuva. Tiedotetaan ja muistutetaan esimiehiä.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esimiehet, työryhmien vetäjät, henkilöstöjohtaja</li> <li>- Kunnan johtoryhmä</li> <li>- Esimiehet -henkilöstöjohtaja ja henkilöstösuunnittelija</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arvioidaan syrjintään puuttuminen / puuttumattomuus seuraavan kyselyn yhteydessä</li> <li>- Tarkastellaan vuosittain yhteistyöryhmässä toimenpiteiden etenemistä</li> </ul>

Jokainen työyhteisö on vastuussa siitä, että edellä mainitut tavoitteet viedään toimenpiteiden valmistumisen jälkeen käytäntöön.

#### 4. SUUNNITELMAN ARVIOINTI

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään eri toimijoiden velvollisuudesta arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista henkilöstöpolitiikassa ja muussa toiminnassa.

Yhdenvertaisuuden arvioimisen tarkoituksena on tunnistaa syrjintää ja löytää keinoja, joiden avulla työpaikan ja toiminnan yhdenvertaisuutta voidaan parantaa. Arvioinnin pohjalta viranomaisen, koulutuksen järjestäjän tai työnantajan on mahdollista toteuttaa tehokkaita toimenpiteitä syrjinnän ehkäisemiseksi, siihen puuttumiseksi ja eri ryhmien yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuslain sisällöt liittyvät yhdenvertaisuuden edistämiseen, syrjinnän kieltoihin sekä syrjinnän uhrin oikeusturvaan. Yhdenvertaisuuden arviointi voi sisällöllisesti jakautua kahteen osa-alueeseen, jotka ovat:

- 1) Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
- 2) Yhdenvertaisuuden edistäminen.

Janakkalan kunnan yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet on pyritty laatimaan mahdollisimman konkreettisiksi ja vaikuttaviksi. Tavoitteiden saavuttamista arvioidaan vuosittain yhteistyöryhmässä, jolloin tarkastellaan ensisijaisesti sitä, ovatko suunnitelmaan kirjatut toimenpiteet käynnistyneet aikataulun mukaisesti. Toimenpiteiden vaikutusta arvioidaan joka toinen vuosi, jolloin vastaavat asiat kysellään henkilöstöltä uudestaan. Näin voidaan arvioida tarkemmin toimenpiteiden vaikutusta, sekä päivittää suunnitelmaa uusilla tavoitteilla ja toimenpiteillä.

## **5. VASTUU**

Yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään yhteistyöryhmässä sekä hyväksytään kunnanhallituksessa. Henkilöstöjohtaja vastaa siitä, että yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään joka toinen vuosi ja että yhteistyöryhmä arvioi suunnitelmaa vuosittain. Esimiehet toimivat työnantajan edustajina ja heidän vastuullaan on työskennellä aktiivisesti suunnitelman pohjalta ja tehdä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä luonnollinen osa jokapäiväistä työtä. Jokainen työntekijä on vastuussa tasa-arvotyöstä ja siitä, että työpaikalla toimitaan yhteiseltä arvopohjalta.

## **6. SUUNNITELMAN SITOUTTAMINEN ORGANISAATIOSSA**

Yhdenvertaisuussuunnitelma esitellään johtoryhmälle niin että toimialajohtajat voivat viedä sitä eteenpäin organisaatiossa. Suunnitelma käsitellään myös esimiesiltapäivässä ja lähetetään sähköpostitse myös kaikille esimiehille, joiden tehtävänä on vastata siitä, että työntekijät saavat tutustua suunnitelmaan ja että se on satavilla työpaikalla. Yhdenvertaisuussuunnitelma on saatavilla myös kunnan intranetissä.

Suunnitelma ohjaa kaikkia Janakkalan kunnassa työskenteleviä edistämään työssä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

## **7. TIEDOTUS JA SEURANTA**

Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtänsä koskevista ohjeista ja säännöistä. Jokaisella työntekijällä on myös itsellään velvollisuus hankkia tietoa. Tietoa jaetaan työpaikkakokouksissa ja koulutus/ infotilaisuuksissa sekä kunnan Intrassa. Henkilöstöä koskevat suunnitelmat ja ohjeet jalkautetaan johtoryhmän/toimialajohtajien kautta. Päävastuu suunnitelmien ja ohjeiden valmistelussa on henkilöstöhallinnolla. Suunnitelmien ja ohjeiden tiedoksi saattamisessa vastuu on esimiehillä.

*Lähteet:*



<http://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas+suomi/a74c17cd-2170-4e8b-8b2b-ff4c0407978c/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas+suomi.pdf>

[http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325?search\[type\]=pika&search\[pika\]=yhdenvertaisuuslaki](http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325?search[type]=pika&search[pika]=yhdenvertaisuuslaki)

