

Valtuustoaloite tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseksi

Kunnanvaltuusto 15.11.2021 § 153
615/00.02.00/2021

Vasemmistoliiton valtuustoryhmä ja muut allekirjoittaneet esittivät seuraavan valtuustoaloitteen valtuuston kokouksessa 15.11.2021:

"Valtuustoaloite tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseksi

Tasa-arvolaki (609/1986) kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) taas kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Molemmat lait edellyttävät myös tilannekartoitusta ja suunnitelmaa keinoista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Hyvin valmistellussa tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa ongelmat ja niiden korjauskeinot esitetään syrjintämuodon mukaan. Ei siis voi olla niin, että kunta valikoi ne ryhmät, joiden se katsoo olevan oikeutettu lain tarkoittamaan positiiviseen kohteluun, ja jättää muut ryhmät oman onnensa nojaan.

Dynasty -tietokannan mukaan Mäntsälän kunnalla on vain varhaiskasvatusta ja esiopetusta koskeva yhdenvertaisuussuunnitelma. Muilta osin tilanne on epäselvä. Tietokannasta ei esimerkiksi ilmene, mitä muita tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslainsäädännön edellyttämiä suunnitelmia on mahdollisesti tehty esimerkiksi kouluissa. Eikä koko kunnan kattavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ole päivitetty vuoden 2017 jälkeen.

Sellaisen tarve on kuitenkin ilmeinen. Tämä kävi hyvin ilmi myös Pride-liputusta koskevaa valtuustoaloitetta käsiteltäessä lokakuussa. Vaikutelmaksi keskustelusta jäi, että kunnan ei tarvitse ainakaan selkokielellä edistää seksuaalisten vähemmistöjen asemaa kunnassa. Keskustelua seuratessa heräsi kysymys, miten kunta ylipäänsä on sitoutunut tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa mainittujen ryhmien aseman parantamiseen.

Vasemmistoliiton valtuustoryhmä ja muut tämän valtuustoaloitteen allekirjoittaneet esittävät, että kunnanvaltuustolle valmistellaan koko kuntaa koskeva tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Erkki Laukkanen
Vasemmistoliiton valtuustoryhmä"

Päätös: Valtuusto päätti lähettää aloitteen kunnanhallitukselle valmisteltavaksi.

Liite 1. Aloite

Kunnanhallitus 07.12.2021 § 353

Vt. kunnanjohtajan päätösesitys

Kunnanhallitus lähettää aloitteen hallintopalveluille valmisteltavaksi.

Päätös: Hyväksyttiin esityksen mukaan.

Kunnanhallitus 06.11.2023 § 235

Hallintopalveluiden vastaus aloitteeseen

Mäntsälän kunnanvaltuusto on hyväksynyt 23.10.2023 kunnan eettiset ohjeet, jotka konkretisoivat kuntastrategiassa mainittuja arvoja. Toiminnan arvot kuvastavat sitä, mitä pidetään arvokkaana ja tavoittelemisen arvoisena. Parhaimmillaan arvot ovat perusteena päätöksille ja antavat taustaa strategisille valinnoille. Kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ohjaa siten kuntastrategia.

Mäntsälän kunnan arvot ovat turvallisuus, yhteisöllisyys ja vastuullisuus. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta on mainittava erityisesti:

Turvallisuus

- Voimme vapaasti esittää mielipiteemme, ja luottaa siihen, että mielipidettämme kunnioitetaan.
- Voimme myös rohkeasti kokeilla uutta, ja myös epäonnistuminen on sallittua.
- Kohtaamisissa kunnioitamme jokaista omana itsenään ja kohtelemme kaikkia yhdenvertaisesti.
- Rohkaisemme, arvostamme ja kannustamme toisiamme kaikin tavoin.

Yhteisöllisyys

- Toimimme ja viestimme avoimesti ja tuomme rohkeasti esiin myös havaittuja epäkohtia.
- Edistämme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta päätöksenteossa ja kunnan palveluiden tuottamisessa.
- Sitoudumme yhteisiin tavoitteisiin ja katsomme samaan suuntaan kehittämisessä.

Vastuullisuus

- Edistämme ihmisten välistä yhteistyötä ja monenlaisia yhteistyön muotoja.
- Luomme puitteet avoimelle ja rehelliselle vuorovaikutukselle, yhdessä olemiselle ja tekemiselle, sekä sosiaalisille suhteille.
- Toimimme aina kuntalaisten etu ja yhteinen etu edellä.

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon toteutumista työpaikalla. Työpaikan tarpeet huomioon ottaen työnantajan on kehitettävä työoloja sekä yhdenvertaisuutta edistäviä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevissa ratkaisuissa. Yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu kaikille työnantajille, mutta yli 30 henkilöä työllistävillä on velvoite laatia siitä erityinen suunnitelma. Mäntsälän kunnassa on laadittu erillinen työsuojelun toimintaohjelma ja tasa-arvosuunnitelma sekä ohjeet epäasiallista kohtelua ja häirintää ajatellen.

Henkilöstöä koskeva tasa-arvosuunnitelma on päivityksen alla ja se tuodaan erikseen tiedoksi 2024 vuoden puolella. Lisäksi on mainittava,

että kunnassa on aikanaan kokeiltu anonyymiä rekrytointia, nyttemmin sitä ei ole aktiivisesti hyödynnetty.

Mäntsälässä ei ole erikseen laadittu kunnan yhdenvertaisuussuunnitelmaa, joka koskisi erityisesti kunnan asiakkaiden yhdenvertaista kohtelua kunnan toiminnassa. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tulee siis käsitteinä erottaa toisistaan, ja vastaavasti molempien näkökulmien edistämiseksi on olemassa oma lainsäädäntönsä.

Tasa-arvolain tarkoitus on sukupuolten tasa-arvon parantaminen, sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen ja naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaki koskee kuntia viranomaisina, koulutuksen järjestäjinä ja työnantajina.

Koulutuksen järjestäjän ja sen ylläpitämien oppilaitosten on arvioitava yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimiin. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman päivityksessä on noussut esiin seuraavia kehittämisalueita:

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

Yhdenvertaisuuslaki, perustuslaki, rikoslaki, hallintolaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä työlainsäädäntö käsittelevät yhdenvertaisuutta, sukupuolten tasa-arvoa ja syrjinnän kieltoa eri elämänaluilla. Kuntalaissa painotetaan kunnan asukkaiden itsehallintoa, hyvinvointia sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia.

Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on turvata yhdenvertainen kohtelu ja estää syrjintä. Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Kunnan tulee edistää yhdenvertaisuutta yhdenvertaisuussuunnittelun avulla viranomaisena, työnantajana ja koulutuksen järjestäjänä.

Lapsiystävällinen kunta -malli edistää yhdenvertaisuutta

Mäntsälä on sitoutunut ottamaan käyttöön Lapsiystävällinen kuntamallin. Osana yhdenvertaisuustyötä Unicefin Lapsiystävällinen kunta -mallin myötä on mahdollista vahvistaa opettajien ja muun henkilökunnan osaamista esim. koulutuksin, jossa käydään läpi, miten mahdollistaa turvallinen kouluympäristö sekä selvittää mitä koulujen omat yhdenvertaisuusohjeet ja -linjaukset tarkoittavat käytännössä.

Yhteenveto

Kunnat ovat keskeisessä asemassa kuntalaisten yhdenvertaisuuden ja samalla hyvinvoinnin edistämässä. Kaikkien kasvojen kunta -opas on

kunnan viranhaltijoille ja toimihenkilöille, luottamushenkilöille ja yhteistyökumppaneille, jotka edistävät yhdenvertaisuutta kunnan toiminnassa.

Kuntaliiton uusi julkaisu *Kaikkien kasvojen kunta* opastaa yhdenvertaisuussuunnitteluun kunnan toiminnassa. Suunnitelman laatiminen on kunnan lakisääteinen tehtävä. Kunnan tulee edistää yhdenvertaisuutta viranomaisen ja palvelujen tarjoajana, koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksissaan sekä työnantajana. Suunnitelmassa asetetaan tavoitteet yhdenvertaisuustilanteen arvioinnin pohjalta ja kuvataan toimenpiteet ja vastuut yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Hallintopalvelut esittää, että osana kuntastrategian arviointia kunta laatii 2024 erillisen yhdenvertaisuussuunnitelman, joka pohjautuu kunnan strategiaan ja eettisiin pelisääntöihin.

Työnantajaroolissa kunnassa on menossa tasa-arvosuunnitelman päivittäminen. Työnantaja tekee tarvittavat selvitykset tasa-arvosuunnitelmaa varten ja vastaa suunnitelman sisällön lainmukaisuudesta. Suunnitelma tehdään yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmaan tulee päivittää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Työnantaja tiedottaa tasa-arvosuunnitelmasta tai sen päivittämisestä koko henkilöstölle.

Selvityksen osana tulee laatia erittely miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Palkkaselvitystä palvelee jo lähes valmis kunnan tehtävien vaativuusarviointi, jossa palkkatiedot on kerätty yhteen.

Tasa-arvotilannetta koskevassa päivityksessä voidaan tarkastella esimerkiksi rekrytointi- ja työhönottokäytäntöjä, urakehitys- ja tehtäväkiertoa, koulutusta, työ- tai virkasuhteen luonnetta (esimerkiksi määrä- tai osa-aikaisuudet) sekä perhevapaiden ja eri työaikamuotojen käyttöä sukupuolten välillä.

Valmistelija	Hallintojohtaja Siikaluoma Esa
Esittelijä	Kunnanjohtaja Laurila Hannu
Päätösehdotus	Kunnanhallitus merkitsee tiedoksi hallintopalveluiden vastauksen aloitteeseen ja toteaa aloitteen loppuun käsitellyksi. Kunnanhallitus lähettää aloitteen käsittelyn edelleen valtuustolle tiedoksi.
Päätös	Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

Kunnanvaltuusto 13.11.2023 § 98
114/00.01.05/2022

Päätösehdotus	Kunnanvaltuusto merkitsee aloitteen käsittelyn tiedoksi.
Päätös	Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

