

KEMINMAAN KUNNAN TASA-ARVOSUUNNITELMA

LUOTTAMUSHENKILÖT

Tasa-arvolain 4 §:n mukaan kunnallisissa toimielimissä, lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 %, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Vuonna 2002 Keminmaan kunnanvaltuustossa on 35 jäsentä, joista naisia 14 ja miehiä 21. Valtuuston puheenjohtaja ja varapuheenjohtajat ovat miehiä. Kunnanhallituksessa on 9 jäsentä, joista naisia 4 ja miehiä 5. Kunnanhallituksen puheenjohtaja ja varapuheenjohtajat ovat miehiä. Sukupuolen mukainen jakautuma kunnan kaikissa 9 lautakunnassa on toteutettu tasa-arvolain edellyttämällä tavalla.

KEMINMAAN KUNNAN TOIMINNALLINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA

Keminmaan kunnan toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma määrittelee, miten kunta kuntalaisille tuottamissaan tai tarjoamissaan palveluissa sekä päätöksen teossaan edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa esimerkiksi kaavoituksessa ja muussa elinympäristön suunnittelussa, rakentamisessa, sosiaali- ja terveystaloudissa, sivistyspalveluissa, teknisissä palveluissa ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa.

Kuntalaisten elinympäristö, suunnittelu ja rakentaminen

Elinympäristön tulee olla sellainen, että kaikki ihmiset sukupuolesta, iästä, vammaisuudesta tai erilaisesta kulttuurista riippumatta tuntevat olonsa turvalliseksi, viihtyvät ja saavat tarvitsemansa palvelut mahdollisimman joustavasti ja lähellä asuinalueita tai työpaikkaa.

Sosiaali- ja terveystaloudet

Lainsäädäntö velvoittaa tarjoamaan palveluja tasapuolisesti kaikille niille, joilla on oikeus palvelujen saamiseen.

Äitiys- ja lastenneuvoloissa kiinnitetään huomiota enemmän isien mukaan saamiseen. Palveluja kehitetään myös isien tarpeet huomioon ottaviksi.

Päivähoidon järjestämisessä on otettava huomioon vanhempien työtajat ja muut tarpeet. Tarjonnan tulee vastata työelämän muutosten aiheuttamiin tarpeisiin. Päiväkotien aukioloaikojen joustavuus helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Lapsille suunnatuissa palveluissa eräänä lähtökohtana on tasa-arvo. Esimerkiksi päivähoidossa pyritään henkilökuntaan saamaan sekä naisia että miehiä. Kasvatuksessa kiinnitetään huomiota tasa-arvoisten asenteiden oppimiseen.

Terveydenhuollossa miehet tulee saada paremmin avohoidon palvelujen käyttäjiksi sairaanhoidon asemasta. Keinoina voisivat olla esimerkiksi erityisesti miehille kohdennettu ennalta ehkäisevä terveydenhuolto.

Opetus, kulttuuri ja vapaa-ajan palvelut

Sukupuolten erilainen ja syrjivä kohtelu perustuu usein arkielämässä tiedostamattomiin käyttäytymismalleihin. Kasvatuksella, koulutuksella ja tutkimuksella lisätään tietoisuutta ja keskustelua tasa-arvosta ja oikaistaan vääristyneitä asenteita.

Keminmaan kunta ja sen oppilaitokset huolehtivat siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Opetussisällön, opetusjärjestelyjen ja oppilaiden ohjauksen sekä opetusaineiston tulee tukea tasa-arvon tavoitteellista ja suunnitelmallista edistämistä.

Opetussuunnitelmien tavoitteena tulee olla aktiivinen ja tosiasiallinen tasa-arvon edistäminen.

Kijastopalveluilla edistetään naisten ja miesten tasapuolisia mahdollisuuksia sivistykseen, kirjallisuuden ja taiteen harrastukseen, jatkuvaan tietojen, taitojen ja kansalaisvalmiuksien kehittämiseen, kansainvälistymiseen sekä elinikäiseen oppimiseen.

Kunta tuottaa kulttuuri- ja vapaa-ajan palveluita sekä tukee näitä tuottavia yhdistyksiä siten, että naisten ja miesten tarpeet tulevat otetuiksi huomioon tasapuolisesti.

Nuorisotoimessa korostetaan toimenpiteitä, joilla vaikutetaan perinteisten sukupuolirajojen poistamiseen ja vääristyneiden asenteiden korjaamiseen.

Tekniset palvelut

Eri sukupuolta olevat henkilöt ovat usein käytännössä paremmin harjaantuneet tiettyjen palvelujen käyttöön, minkä vuoksi teknisten palvelujen käyttäjissä vähemmistönä olevien asiakaspalveluun, neuvontaan ja tarvittaessa ohjeistukseen tulee kiinnittää riittävästi huomiota.

KEMINMAAN KUNNAN HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA

Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen ja kehittyvä sekä hyvää tulosta tekevä työyhteisö, jossa tasa-arvo on osa henkilöstöpolitiikkaa ja yhteistoimintaa.

Tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee

- ◆ toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- ◆ edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- ◆ kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista
- ◆ huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi

Työnantaja ei saa ryhtyä vastatoimiin sellaista henkilöä kohtaan, joka on vedonnut tasa-arvolain mukaisesti oikeuksiinsa. Sekä välillinen että välitön sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty.

Henkilöstösuunnittelu ja –hankinta

Henkilöstösuunnittelulla ja –hankinnalla edistetään organisaation henkilöstörakenteen kehittymistä tasa-arvoiseen suuntaan.

Henkilöstölle tulee taata sukupuolesta riippumatta tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja siirtymiseen vaativampiin tehtäviin. Henkilöstökoulutuksella tuetaan

uralla etenemistä. Henkilöstökoulutukseen pääsy mahdollistetaan yhdenvertaisesti sekä naisille että miehille.

Uudelleenorganisoinnin ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka perhepoliittisten oikeuksien käytön vuoksi ovat tilapäisesti poissa työelämästä.

Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten tulee edistää molempien sukupuolten tasapuolisempaa hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Työpaikkailmoituksessa tulee välttää korostamasta sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään vain toiselle sukupuolelle tyyppillisinä ominaisuuksina.

Henkilöstövalinnoissa kunta ei saa asettaa viranhakijaa epäedulliseen asemaan minkään henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi. Hakijat arvioidaan pätevyyden ja ansioituneisuuden mukaan.

Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen

Tasa-arvo on luonnollinen osa johtamista. Erityisesti ylimmän johdon tulee sitoutua tasa-arvon edistämiseen.

Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuolisesti vastuunottoon, urakiertoon, koulutukseen, tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön ja hyviin tuloksiin.

Johtamisella edistetään henkilöstön tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa ja vaaraa aiheuttavaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissä olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Henkilöstöä tuetaan häirinnän ja ahdistelun ilmoittamisessa.

Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot

Tasa-arvolakiin sisältyvä samapalkkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys. Samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka.

Palkkausjärjestelmiä kehitetään sukupuolten tasa-arvoa edistäviksi siten, että työstä maksettava palkka määritellään tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella.

Kannustavaa palkkapolitiikkaa on voitava toteuttaa yhdenvertaisesti kaikissa hallintokunnissa.

Palkkapäätöksiä tehtäessä tulee äitiys- tai vanhempainlomalla, hoitovapaalla tai muulla virkavapaalla tai työlomalla olevia kohdella samanarvoisesti työssä olevien kanssa.

Perhepoliittisten oikeuksien käytössä kannustetaan naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista.

Ottamalla työajan sekä erilaisten vapaiden sijoittelussa huomioon myös henkilöstön tarpeet parannetaan sekä naisten että miesten mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Myös joustavat vuosiloma-, virkavapaus- ja työlomajärjestelyt helpottavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Henkilöstön osallistuminen

Tasa-arvo on osa yhteistoimintaa ja se kuuluu luontevana osana kaikkeen työyhteisön toimintaan.

Henkilöstön tasavertaisen osallistumisen turvaaminen on edellytys tasa-arvon edistymiselle työelämässä.

Kunnanhallinnossa sovittuja osallistumisjärjestelmiä ovat kunnan yhteistoimintasopimuksen mukainen yhteistoimintajärjestelmä, luottamusmiesjärjestelmä ja työsuojelujärjestelmä. Tavoitteena on, että näitä järjestelmiä toteuttamaan valitaan sekä naisia että miehiä.

Naisilla ja miehillä tulee olla organisaation kaikilla tasoilla tasavertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet valmistelussa ja päätöksenteossa. Suunnittelu- ja valmisteluryhmiin ja muihin vastaaviin työryhmiin tulee valita sekä miehiä että naisia tasa-arvolain hengen mukaisesti.

Työsuojelu

Työoloja tulee kehittää siten, että ne turvaavat kaikinpuolisen tasa-arvon toteuttamisen.

Henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeätä, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti.

Henkilöstön väheneminen, keski-ikäns nousu ja lisääntyneet tehtävät ovat lisänneet työnteon henkistä ja fyysistä rasittavuutta. Työsuojelun tulee tukea henkilöstön jaksamista erityisesti siellä, missä työpaineiden vuoksi henkisen ja fyysisen työsuojelun tarve on suurin.

Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Raskaana oleva ei saa tehdä työtä, joka aiheuttaa vaaraa sikiön tai äidin terveydelle.

Fyysistä kuormitusta edellyttävissä tehtävissä tulee hyödyntää entistä enemmän teknisiä ratkaisuja työolosuhteiden parantamiseksi.

SEURANTA

Kunnanhallitus ja yhteistyötoimikunta seuraavat kunnan tasa-arvosuunnitelman toteutumista.

LIITTEET

Taulukko Naiset ja miehet hallintokunnittain (TP 2001)

Tasa-arvolaki