

**Setlementti  
Tampere**

# **Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma**

Vahvistettu yhdistyksen johtoryhmässä 12.2.2018

# Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Suunnitelma perustuu työnantajaa velvoittaviin säädöksiin:

- Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (809/1986)

# Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syriä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

# Syrjinnän kiello

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.  
Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan:

- naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella
- eri asemaan asettamista raskaudesta johtuvasta syystä
- eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella

# Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

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

# Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Työnantajan tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

# Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä tehtävänkuvan niin mahdollistaessa;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 5) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä

# **Konkreettiset toimenpiteet**

- rekrytoinnissa huomioidaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman ohjeistukset
- sisäisessä kehittämisessä käsitellään työtehtäviä ja niiden jakautumista myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmista
- työntekijän henkilöön liittyvät ominaisuudet eivät vaikuta rekrytointiin tai palkkausperusteisiin
- työyhteisössä puututaan syrjivään kielenkäyttöön
- kaikkeen syrjintään puututaan välittömästi
- yhdistyksellä on toimintaohje epäasiallisen käytöksen varalle

# IKÄ

- arvostamme eri-ikäisten ihmisten erilaista osaamista
- arvostamme rekrytoinnissa työkokemuksen ja muodollisen koulutuksen lisäksi kansalaisoppimista ja kokemuksen tuomaa osaamista

## VAMMAISUUS JA MUULLA TAVOIN VAIKINAINEN TYÖKYKY

- tarvittaessa työpaikalla tehdään kohtuullisia muutoksia, niin että työtilat tai muut olosuhteet saadaan työntekijän tarpeita vastaaviksi

## ETNINEN TAUSTA, KANSALAISUUS JA KIELI

- kielitaitovaatimukset arvioidaan tehtäväkohtaisesti
- työyhteisössä huomioidaan työntekijät, joiden äidinkieli on muu kuin suomi

# Samapalkkaisuuden toteuttaminen

- yhdistyksessä maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka työntekijän sukupuolesta riippumatta
- tehtävän samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn sisällön keskeiset vaativuustekijät, osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot ovat samanarvoisia. Ammattinimike ei ole ratkaiseva.
- työpaikalla seurataan palkkatasa-arvon toteutumista

# Tasa-arvoa edistävä avointen työpaikkojen täyttö

- työpaikan rekrytointikäytäntöjä tarkastellaan myös sukupuolinäkökulmasta. Pätevyysvaatimukset ja valintakriteerit asetetaan niin, että ne ovat tosiasiallisesti tasapuolisia sekä miehille että naisille.
- rekrytointien yhteydessä huomioidaan yhdistyksen yksiköiden toiminnasta nousevat erityistarpeet
- naisia ja miehiä rohkaistaan hakeutumaan kaikkiin niihin tehtäviin, jotka työn luonteesta johtuen ovat mahdollisia tehdä sukupuolesta riippumatta

# Tasa-arvoiset mahdollisuudet urakehitykseen ja ammattitaidon kehittämiseen

- työnantaja luo naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- jokaiselle sukupuolesta ja tehtävästä riippumatta turvataan mahdollisuudet itsensä ja työnsä kehittämiseen. Tässä käytetään hyväksi esimerkiksi säännöllisiä kehityskeskusteluja, henkilökohtaisia koulutussuunnitelmia, tehtäväkiertoa ja sijaisuuksia.
- naisilla ja miehillä on tasavertainen oikeus jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutukseen. Koulutukseen osallistumista seurataan ja koulutukseen hakeutumista tuetaan.

# Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukeminen

- työnantaja jakaa tietoa perhevapaista sekä osa-aikatyöstä ja rohkaisee erityisesti miehiä käyttämään mahdollisuuksia hyväksi
- työhön paluuta vanhempainloman ja hoitovapaan jälkeen helpotetaan huolehtimalla tiedotuksesta sekä tarvittaessa koulutuksesta ja työtehtävien uudelleen suunnittelusta

# Häirintä

- työnantaja suhtautuu yksiselitteisen kielteisesti häirintään
- häirinnän torjumiseksi on tehty erilliset toimintaohjeet  
(Toimintaohje epäasiallisen kohtelun varalle)

# Suunnitelman voimassaolo, seuranta ja tiedottaminen

- tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee voimaan 12.2.2018
- suunnitelman seurannasta ja ajan tasalla pitämisestä vastaa työsuojelutoimikunta
- yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden kehittymisestä tiedotetaan henkilöstölle henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä
- suunnitelman vahvistaa yhdistyksen johtoryhmä