

**EVIJÄRVEN KUNNAN
TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNI-
TELMA 2016-2018**



**Kunnanhallitus hyväksynyt 13.6.2016
Kunnanvaltuusto hyväksynyt 21.6.2016**

Sisällysluettelo

Evijärven kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	3
1. Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa.....	3
2. Selvitys Evijärven kunnan työpaikan tasa-arvotilanteesta.....	4
3. Palkkaus- ja palkkakartoitus	5
4. Syrjinnän kieltäminen ja syrjinnän ennaltaehkäisy Evijärven kunnassa	6
5. Henkilöstösuunnittelu ja -hankinta	6
6. Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen	7
7. Henkilöstön osallistuminen.....	7
8. Palvelusuhteen ehdot, perhevapaat ja raskaus	8
9. Työsuojelu.....	8
10. Yhdenvertaisuuden toteutuminen ja edistäminen Evijärven kunnassa	9

Evijärven kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Evijärven kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma pohjautuu:

- lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609)
- yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014)

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää ne periaatteet ja toimenpiteet, joihin Evijärven kunta työnantajana sitoutuu edistääkseen tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Vastuu tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle.

Tasa-arvosuunnitelma tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Jos tasa-arvosuunnitelma tehdään vuosittain, voidaan paikallisesti sopia, että palkkakartoitus tehdään vähintään joka kolmas vuosi. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvoilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista, käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi ja, arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on Evijärven kunnassa tasa-arvosuunnitelman osa. 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 oikeasuhtaisia.

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

Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työehtosopimuslaissa tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvalluutetulla.

1. Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

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

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 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) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

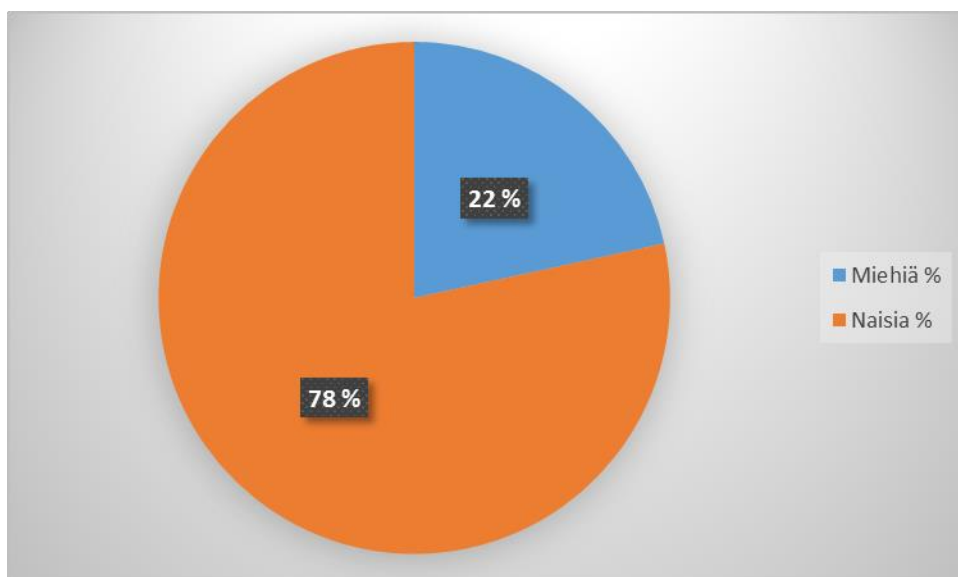
2. Selvitys Evijärven kunnan työpaikan tasa-arvotilanteesta

Selvityksen tulee sisältää:

- 1) Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin.
 - 2) Palkkakartoitus eli kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista.
- (Muita tilastoja ja tasa-arvokysely, jotka eivät ole lain mukaan pakollisia, mutta erittäin hyödyllisiä)

	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Henkilöstö	19	69	88
Vakinaiset	14	56	70
Määräaikaiset	5	13	18

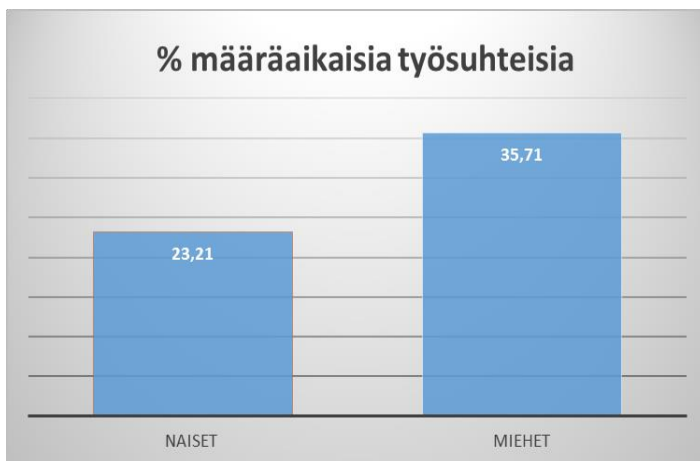
Taulukko 1. Mies- ja naistyöntekijöiden määrät Evijärven kunnassa syksyllä 2015.



Kuvio 1. Evijärven kunnan työntekijöiden sukupuolijakauma.

Evijärven kunnan työntekijöistä valtaosa on naisia (Kuvio 1.). Työntekijöihin lukeutuvat kunnan keskushallinnon työntekijät, sivistystoimi, tekninen toimi, kiinteistöjen hoito ja suurimpana työntekijäryhmänä opetuspuoli.

Sukupuoli on keskeinen työelämän rakenteistaja, joka tarkoittaa, että työtehtävät jakaantuvat varsin usein sukupuolen mukaan. Kunta-alalla ammatit jakaantuvat erityisen vahvasti miesten ja naisten välillä ja kunta-ala on naisvaltainen. Evijärven kunnassa naisten osuus työntekijöistä on 78 %. Tämä noudattaa Suomessa kunta-alalla työskentelevien sukupuolijakaumaa, jonka mukaan kunta-alalla työskentelevistä 77,8 % on naisia.¹



Kuvio 2. Määräaikaisten työsuhteiden osuus työsuhteista.

Evijärven kunnassa määräaikaisten työsuhteiden osuus sukupuolen kokonaismäärään suhteutettuna on miehillä hieman naisia yleisempää.

3. Palkkaus- ja palkkakartoitus

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

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

Samapalkkaisuus koskee kaikkia palkanosia erikseen. Esimerkiksi henkilökohtaisten palkanlisien ja tulospalkkioiden perusteet eivät saa olla käytännössä tosiasiallisesti sukupuolen mukaan syrjiviä. Kannustavaa palkkauspoltiikkaa on voitava toteuttaa yhdenvertaisesti kaikissa hallintokunnissa.

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

KT-kuntatyönantajat suosittelee, että palkkakartoitus esitetään vain ryhmissä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Evijärvellä ei ole yhtäkään tällaista työntekijäryhmää. Palkkavertailun esittäminen hinnoitteluryhmittäin ei henkilöstön vähäisyyden vuoksi ole mahdollista.

4. Syrjinnän kieltö ja syrjinnän ennaltaehkäisy Evijärven kunnassa

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on Evijärven kunnassa kielletty.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan laissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan laissa:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Lisäksi viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. *Sukupuoli-identiteetillä* tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. *Sukupuolen ilmaisulla* tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Syrjintä on kielletty Suomessa sekä perustuslailla että erityislainsäädännöllä. Yhdenvertaisuuslaki kieltää muun muassa ikään, etniseen ja kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen sekä seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän, häirinnän ja ohjeen tai käskyn syrjiä. Yhdenvertaisuuslaki myös velvoittaa viranomaisia edistämään yhdenvertaisuutta kaikilla em. perusteilla, ja muuttamaan niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Samat henkilöt tai henkilöryhmät voivat tulla syrjityksi usean syrjintäperusteen vuoksi samanaikaisesti tai eri tilanteissa eri syrjintäperustein. Tätä kutsutaan moniperustaiseksi tai risteäväksi syrjinnäksi. Lisäksi on tilanteita, joissa syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään kuuluvan läheinen voi joutua syrjinnän kohteeksi; tuolloin on kyseessä läheissyrjintä.

Evijärven kunta noudattaa kaikessa toiminnassaan syrjinnän kieltävää lainsäädäntöä. Omistajaohjauksella kunnan tulee pyrkiä valvomaan myös kuntayhtymien toimintaa ja varmistaa, ettei syrjintää tai häirintää esiinny.

5. Henkilöstösuunnittelu ja -hankinta

¹ Lähde http://www.kuntatyönantajalehti.fi/fi/arkisto/2008/5/Documents/508_Naisten_ ja_miesten_ty%C3%B6t.pdf

Henkilöstösuunnittelulla ja – hankinnalla edistetään organisaation henkilöstörakenteen kehittymistä tasa-arvoisempaan 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.

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

Raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy ei saa johtaa syrjintään työhönotossa tai tehtävään tai koulutukseen valittaessa. Tällaisten syiden perusteella ei saa myöskään rajoittaa palvelussuhteen kestoa tai sen jatkuvuutta.

6. Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen

Tasa-arvo on luonnollinen osa johtamista. Erityisesti ylimmän johdon tulee sitoutua tasa-arvon edistämiseen. Esimiehellä on keskeinen asema henkilöstöpolitiikan toteuttajana, työyhteisön kehittäjänä sekä työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajana.

Esimiehet huolehtivat siitä, että työpaikoilla ei esiinny sukupuolista häirintää tai ahdistelua. Henkilöstöä tuetaan häirinnän ja ahdistelun ilmoittamisessa.

7. Henkilöstön osallistuminen

Tasa-arvo on yhteistoimintaa ja sen tulee olla osa kaikkea työyhteisön toimintaa.

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

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

Suunnittelu- ja valmisteluryhmiin ja muihin vastaaviin työryhmiin tulee valita sekä naisia että miehiä tasa-arvolain hengen mukaisesti.

Kiintiöt

Valtion ja kuntien suunnittelu- ja päätöksentekoelementeissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia. Kiintiösäännöstä sovelletaan:

- mm. valtion komiteoihin, neuvottelukuntiin ja työryhmiin

- kunnallisiin sekä kuntien välisiin yhteistoiminnan toimielimiin kunnanvaltuustoja lukuun ottamatta.

Tasapuolisuusvelvoite

Tasapuolisuusvelvoitetta sovelletaan:

- virastojen ja laitosten johto- ja hallintoelimiin
- kunta- tai valtioenemmistöisen yhtiön johto- ja hallintoelimiin
- välillisen julkisen hallinnon toimielimiin, jos ne käyttävät julkista valtaa. Julkista valtaa käyttäviä toimielimiä ovat esimerkiksi eläkelaitokset, kauppakamarit, yksityiset oppilaitokset ja ylioppilaskunnat

8. Palvelusuhteen ehdot, perhevapaat ja raskaus

Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi.

Työnantaja ei saa työhönottotilanteessa tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilöä raskauden, synnytyksen tai perhevapaan vuoksi. Työntekijää ei saa näistä syistä myöskään irtisanoa tai rajoittaa hänen työsuhteensa kestoa tai sen jatkumista. Raskauden ja perhevapaiden vuoksi häntä ei saa asettaa epäedulliseen asemaan palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päätettäessä.

Määräaikaisellekin työntekijälle voidaan valita sijainen hänen perhevapaansa ajaksi. Määräaikaista työsuhdetta ei myöskään voi rajoittaa kestämiin vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun eikä määräaikaista työsopimusta saa jättää raskauden tai perhevapaan takia uusimatta, kun työ jatkuu.

Kun työntekijä tulee raskaaksi tai ilmoittaa jäävänsä perhevapaalle, häntä ei saa syrjiä esimerkiksi tehtävien jaossa, palkkauksessa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Perhevapaalta palaavalla työntekijällä on ensisijaisesti oikeus jatkaa entisissä työtehtävissään.

9. Työsuojelu

Työoloja tulee kehittää siten, että ne turvaavat kaikinpuolisen tasa-arvon toteutumisen. Henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti.

Henkilöstön väheneminen, keski-ikänsä 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 terveydentalle. Raskauden aiheuttamat vaatimukset otetaan huomioon myös työvuorojärjestelyissä.

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

Työ- ja sosiaalityöt, työvälineet, työpuvut ja varustelu järjestetään sellaisiksi, että ne eivät ole esteenä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiselle.

Työolosuhteita ja hälytysjärjestelmiä kehitetään väkivallan uhan välttämiseksi ja koulutuksen avulla annetaan henkilöstölle valmiuksia uhkatilanteen käsittelyyn. Vaaratilanteen jälkihoidosta tulee aina huolehtia.

Työyhteisössä esimiesten tulee huolehtia siitä, että työntekijä ei joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Vastuu siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työnantajan tietoon.

10. Yhdenvertaisuuden toteutuminen ja edistäminen Evijärven kunnassa

Evijärven kunta ottaa yhdenvertaisuuslain ja -säännösten velvoitteet huomioon toiminnassaan. Tarvittaessa otetaan käyttöön eri ryhmien ja syrjintäperusteiden osalta erikseen kohdennettuja toimenpiteitä sekä tarvittaessa kohtuullisen mukautuksen ja positiivisen erityiskohtelun muotoja. Evijärven kunta kiinnittää toiminnassaan huomiota siihen, ettei minkään ikäinen työntekijä joudu ikäsyrjinnän kohteeksi.