

Eurajoen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017

Johdanto - taustaa

Turvallinen ja terveellinen työympäristö, toimiva työyhteisö ja hyvinvoivat työntekijät ovat tuottavan työn perusta. Työyhteisö ja työntekijä kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. Työ tukee työntekijän elämänhallintaa. Työtä tehdään turvallisesti ja se on tuottavaa. Työntekijät ovat ammattitaitoisia ja sitä tehdään hyvin johdetussa organisaatiossa. Hyvässä työyhteisössä toteutuvat sekä tasa-arvo että yhdenvertaisuus.

Tasa-arvo työyhteisöissä ilmenee siten, että yksilön työtehtävät, asema, palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät osaamisen työhön sitoutumisen, virka- ja työehtosopimusten sekä organisaatiossa yhteisesti sovittujen käytäntöjen kautta, eivätkä vaikkapa sukupuolen, ihonvärin, iän tai elämäntilanteen perusteella.

Suomen **perustuslakiin** (731/1999, 2 luku 6 §) on kirjattu vaatimus ihmisten yhdenvertaisesta kohtelusta.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli **tasa-arvolaki** (TasL 609/1986) kieltää erityisesti sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja velvoittaa jokaista työnantajaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Edelleen **työsopimuslain** (55/2001) 2 luvun 2 § mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua

Yhdenvertaisuuslain (21/2004 2 luvun 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.

Johdanto – tarkoitus

Eurajoen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää ne periaatteet ja toimenpiteet, joihin Eurajoen kunta työnantajana sitoutuu edistääkseen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Suunnitelmassa arvioidaan asetettujen toimenpiteiden toteutumista ja tarkastellaan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta muun muassa palkkauksen ja henkilöstön aseman näkökulmasta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitellään lähinnä sukupuolikysymyksenä, mutta sanat ”nainen ja mies” tai ”eri sukupuolta oleva”, voisi usein vaihtaa sanoiksi ”eri-ikäinen” tai ”eri kansallisuutta olevat”. Ristiriidat, niiden ilmenemismuodot sekä ratkaisuvaihtoehdot ovat työelämässä näissä tapauksissa tavallisesti samankaltaisia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus on ohjata henkilöstön työskentelyä ja henkilöstöstä huolehtimista sekä johtamista organisaation kaikilla tasoilla ja kaikissa osissa. Tarkoituksena on lisäksi ottaa esille ja vaikuttaa osaltaan esimerkiksi sukupuolen mukaiseen töiden eriytymiseen, molempien sukupuolten ammatilliseen kehitykseen, työilmapiiiriin ja yhteistyöhön, oikeudenmukaiseen palkkaukseen sekä sukupuoliseen häirintään. Myös naisten ja miesten yhtäläiset mahdollisuudet työ- sekä perhe-elämän yhteensovittamiseen on syytä huomioida. Tavoitteena on kokonaisvaltaisesti tasa-arvoinen, kehittyvä, yhteistyökykyinen sekä hyvää tulosta tekevä työyhteisö.

Työnantajan tulee, kohtuullisia mukautuksia käyttäen, mahdollistaa myös vammaisen henkilön mahdollisuudet työllistyä. Kohtuullisuusarvioinnissa otetaan huomioon vammaisen henkilön tarpeiden lisäksi työnantajan koko ja taloudellinen asema, työnantajan toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset. Jos työnantajalla on mahdollisuus saada tukea mukautuksiin, ne huomioidaan myös kohtuullisuutta arvioitaessa.

Mikäli työnantaja epäilee työntekijältä kohtuullisiksi katsottavat mukautukset, kyse on syrjinnästä. Työnantajan on pyynnöstä perusteltava kirjallisesti menettelynsä vammaiselle, joka katsoo tullessa syrjityksi mukautusten epäämisen vuoksi. Velvollisuus koskee sekä työhönottoa että ratkaisuja, jotka tehdään työsuhteen kestäessä ja sen päättyessä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman osa-alueet ja toimenpiteet

Asenteet

Syrjivät asenteet ovat usein tiedostamattomia. Ne kumpuavat mahdollisesti syvemmältä yhteiskunnan perinteistä ja asenteista, eivätkä siten ole yksistään työnantajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman avulla muutettavissa. Tasa-arvokehityksen lähtökohta on kuitenkin asenteiden tiedostaminen: sitä kautta voidaan vähentää yksilö- sekä yhteisötasolla tapahtuvaa syrjivää käyttäytymistä ja toimintaa. Asenteiden tunnistamista ja tiedostamista voidaan tehostaa niin koulutuksen kuin tasa-arvoasioiden yhteistoiminnallisen käsittelynkin kautta.

Esimiesten rooli yhteisen henkilöstöpolitiikan toteuttamisessa, työyhteisön kehittämisessä, työilmapiirin kuten myös asenteiden muokkaamisessa on keskeinen.

Jokaisella työntekijällä on myös velvollisuus kehittää työtään ja työyhteisöään myös asenteiden tasolla.

Toimenpiteet

- o Perehdytetään henkilöstö tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan käsittelemällä asiaa yhteistoiminnallisesti työyhteisöissä. Suunnitelmaa käsitellään työpaikkakokouksissa työsuojeluorganisaation laatiman aikataulun mukaisesti.
- o Seuraavina vuosina tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan palataan tehtyjen arviointien käsittelyn yhteydessä
- o Työsuojeluorganisaatio järjestetään tarvittaessa tasa-arvokoulutusta.

Rekrytointi

Työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä (TasL 6.2 § kohta 1). Erityisesti virkoja täytettäessä valintaperusteet täytyy määritellä täsmällisesti etukäteen. Mikäli mahdollista, perusteiden ja työtehtävien vaatimusten on sovelluttava yhtä hyvin niin miehille kuin naisillekin. Lähtökohtaisesti tehtävään valitaan perustellusti soveltuvin henkilö sukupuolesta riippumatta.

Työpaikkailmoitusten muotoilussa kiinnitetään huomiota siihen, että ne eivät ole syrjiviä ja niissä vältetään esittämästä sellaisia vaatimuksia tai korostamasta vain toiseen sukupuoleen viittaavia ominaisuuksia. Rekrytoinneissa toimitaan yhdenvertaisuuslain mukaisesti ja huomioidaan eri väestöryhmät.

Aliedustetun sukupuolen edustajia voidaan rohkaista hakeutumaan tehtäviin, joissa on mies- tai naisenemmistö. Tällöin työpaikkailmoitukseen laitetaan kehoitus, jossa toivotaan hakemuksia sekä miehiltä että naisilta. Yhtä pätevistä hakijoista valintaa tehtäessä voidaan etusijalle asettaa vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja, mikäli sukupuolijakauman tasoittamista pidetään tavoiteltavana ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisena.

Toimenpiteet

- o Huolehditaan, että valintakriteerit ovat tasa-arvoisia
- o Huolehditaan, ettei raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä seikka johda syrjintään rekrytoinnissa
- o Toteutetaan tasa-arvoa myös eri-ikäisten työnhakijoiden osalta
- o Huolehditaan, että vammaisuus ei ole itsessään este valinnalle

Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja uralla eteneminen

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla (TasL 6.2 § kohta 2).

Henkilöstökoulutusta toteutetaan niin, että se perustuu henkilöstön omiin ja samalla työn vaatimiin tarpeisiin. Eri ammattiryhmille kohdistetaan koulutusta tarve huomioonottaen tasapuolisesti, samoin ehdoin. On huomattava, että uralla eteneminen ei aina tarkoita ”ylöspäin” etenemistä, vaan myös työkiertomahdollisuutta eri tehtävissä sekä nykyisessä työtehtävässä kehittymistä. Esimieskoulutukseen kannustetaan yhtäläisesti pätevyysvaatimukset täyttäviä, etenemishaluisia henkilöitä. Johdon koulutuksen kautta pyritään lisäksi arvojen, asenteiden sekä käytäntöjen tasa-arvoistamiseen.

Miesten ja naisten tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin sekä eritasoisin tehtäviin on keskeistä huomioida töiden organisoinnissa ja uralla etenemisessä. Erityisesti esimies- ja johtotehtävien osalta kiinnitetään huomiota naisten osuuteen. Avoimia tehtäviä täytettäessä voidaan selvittää työyhteisöjen omien työntekijöiden valmiuksia, taitoa ja halukkuutta uusiin haasteisiin sekä yhtäläisesti etsiä tehtäviin ”ulkopuolisia” uusia ja päteviä henkilöitä.

Eurajoen kunnassa johdetaan, kehitetään ja vapautetaan henkilöstön osaamista ja hyödynnetään sen täysi potentiaali sekä organisaatio- että henkilötasolla esimerkiksi kyvykkyyksien hallinnalla. Vuosittain tehdään henkilöstöhallinnon toimesta koko henkilöstölle

Eurajoen kunta – Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

kysely halukkuudesta työnkiertoon sekä halukkuudesta oman asiantuntijuuden jakamiseen. Saatujen vastausten perusteella esimiehet päättävät mahdollisista jatkotoimista.

Oikeudenmukaisella ja tasapuolisella kohtelulla sekä työntekijöiden arvostamisella on suuri merkitys työmotivaatioon ja työssä viihtymiseen..

Toimenpiteet

- o Kannustetaan henkilöstöä työkiertoon etenkin tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä
- o Mahdollistetaan kaikille tasapuolisesti oman alansa seuraaminen, ammatillisen osaamisen kehittäminen ja kouluttautuminen
- o Vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä käydään läpi toiveet:
 - uralla etenemisen suhteen
 - osaamisen kehittymisen suhteen
 - sekä muut kehittymistarpeet.

sekä laaditaan henkilökohtaiset osaamis- ja kehityssuunnitelmat

- o Huolehditaan, ettei perhepoliittisten vapaiden käyttäminen vaikuta työntekijän uralla etenemiseen

Työolosuhteet

Tasa-arvoasioiden edistämällä pystytään parantamaan henkilöstön hyvinvointia ja työilmapiiriä.

Työoloja tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille (TasL 6.2 § kohta 4). Naisten ja miesten työskentelyä haittaavat ympäristö- ja työolosuhdetekijät kartoitetaan sekä korjataan mahdollisuuksien mukaan. Tämä työ tehdään normaalina työsuojelu- ja työterveyshuoltotyönä.

Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Työtä, joka aiheuttaa vaaraa äidin tai sikiön terveydelle, ei saa teettää. Työvuorojärjestelyissä raskaus on huomioitava riittävällä tavalla. Yleisestikin fyysisesti kuormittavissa tehtävissä on aiheellista hyödyntää entistä enemmän teknisiä ratkaisuja, jotka parantavat työolosuhteita ja työssä jaksamista. Myös väkivallan uhkaa pyritään minimoimaan henkilöstökoulutuksen, työolosuhteiden sekä hälytysjärjestelmien avulla. Kaikkien työpaikkojen riskien kartoitukset

tehdään vuorovuosin psykososiaalisten riskien arvioinnin kanssa. Lisäksi käytössä on käytössä on lakisääteiset työterveyshuollon työpaikkakäynnit työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Arvioinnissa esille nousseet riskit käsitellään kunnan omien toimintatapamallien mukaisesti.

Toimenpiteet

- o Kehitetään työolosuhteita niin, että sekä naisilla että miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet sijoittua kaikkiin tehtäviin ja asemiin
- o Huomioidaan sukupuolten väliset erot turvajärjestelyissä ja kiinnitetään huomiota työturvallisuuteen ja väkivallan uhkaan.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin (TasL 6.2 § kohta 5).

Perhepoliittiset vapaat ovat niin miesten kuin naistenkin käytössä työntekijän oman valinnan mukaisesti. Perhepoliittisista oikeuksista ja esimerkiksi sairaan lapsen hoito- mahdollisuuksista kertovaa tiedottamista olisi syytä lisätä, jotta työntekijät eivät ainakaan tiedon puutteen takia jättäisi oikeuksiaan käyttämättä. Miesten kannustaminen nykyistä runsaampaan perheeseen liittyvien oikeuksien käyttöön jakaisi perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen liittyvät ongelmat tasaisemmin nykyisille nais- ja mies- valtaisille aloille. Tällä hetkellä naiset käyttävät runsaammin erilaisia perhepoliittisia vapaita, joten sijaisten ja määräaikaisten käytön tarve tulee ottaa huomioon erityisesti naisvaltaisten alojen henkilöstösuunnittelussa. Samalla on kuitenkin varauduttava myös siihen, että miesten perhepoliittisten vapaiden käyttö lisääntyy.

On huomioitava, että työn ja perhe-elämän yhdistämisen osalta huomioidaan lasten hoitamisen lisäksi myös muiden lähiomaisten kuten apua tarvitsevien vanhempien hoitaminen. Elämän eri osa-alueiden yhteensovittamista helpotetaan lisäksi mahdollistamalla joustavien työaikajärjestelyjen sekä osa-aikatyön käyttö. Erilaisilla työ- ja sijaisjärjestelyillä varmistetaan se, etteivät perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot kuormita liiaksi työssä olevaa henkilöstöä.

Perhepoliittisten ja muiden vapaiden aikana turvataan työntekijöiden tietojen saanti työpaikan keskeisistä asioista. Tehtävien tai henkilöiden uudelleenjärjestelyissä on huomioitava tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka ovat poissa työelämästä edellä mainittujen vapaiden vuoksi.

Toimenpiteet

- o Huomioidaan erilaiset elämäntilanteet työaikajärjestelyistä sovittaessa
- o Järjestetään perhevapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta tai työlomalta palaaville henkilöille tarvittaessa erityistä työhön perehdyttämistä sekä täydennyskoulutusta
- o Tiedotuksella informoidaan miehiä perhevapaista ja kannustetaan heitä niiden laajempaan käyttöön

Syrjintä

Syrjinnällä työelämässä tarkoitetaan ihmisten erilaista kohtelua silloin, kun erilaisen kohtelun syynä on jokin työnhakijan tai työntekijän henkilöön tai hänen läheiseensä liittyvä ominaisuus tai seikka. Tällaista ominaisuutta tai seikkaa kutsutaan syrjintäperusteeksi.

Laissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat

- o ikä
- o alkuperä
- o kansalaisuus
- o kieli
- o uskonto
- o vakaumus
- o mielipide
- o poliittinen toiminta
- o ammattiyhdistystoiminta
- o perhesuhteet
- o terveydentila
- o vammaisuus
- o seksuaalinen suuntautuminen
- o muu näiden kaltainen henkilöön liittyvä syy.

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty (TasL 7.1 §).

Välitön syrjintä tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan

- o sukupuolen perusteella
- o raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä, tai
- o sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillinen syrjintä tarkoittaa

- o naisten ja miesten asettamista eri asemaan 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
- o myös naisten ja miesten eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä kuvatut menettelytavat eivät kuitenkaan ole välillistä syrjintää, mikäli niillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Seksuaalista häirintää tai häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä myös tasa-arvolaisissa tarkoitettuna syrjintänä. Myöskään muusta syystä tapahtuvaa syrjintää, häirintää tai kiusaamista ei hyväksytä. Työnantajalla on lisäksi velvollisuus puuttua asiaan muun muassa työjohtovaltansa nojalla. Jos häirintää ilmenee, aktiivisiin toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi ryhdytään ottamalla yhteyttä esimieheen, luottamusmieheen, työsuojeluvaltuutettuun tai työterveyshuoltoon. Vastuu siirtyy työnantajalle silloin, kun häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työnantajan tietoon joko suoraan tai edellä mainittujen muiden tahojen kautta.

Toimenpiteet

- o Toimintaohje henkisen väkivallan, kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi käsitellään työpaikkapalaverissa työsuojeluorganisaation laatiman aikataulun mukaisesti
- o Jos häirintää esiintyy tai sitä on aihetta epäillä, ryhdytään välittömästi toimenpiteisiin henkilön itsensä, esimiehen, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimesta em. toimintaohjeen mukaisesti.
- o Jokaisella työntekijällä on velvollisuus puuttua epäasialliseen kohteluun mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tavoitteena välttää yleisen työilmapiiri huononeminen ja työilmapiiri heikkeneminen

Tasa-arvon huomioiminen päätöksenteossa

Työelämän syrjintäkielto kattaa kaikki työelämässä esille tulevat tilanteet työhön otosta työsuhteen loppumiseen saakka (TasL 8 §). Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:

- o työhön ottaessaan tai tehtävään/koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on soveltuvampi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta, tai jollei menettelyyn ole työn/tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä
- o työhön ottaessaan, tehtävään/koulutukseen valitessaan, tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan
- o soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä
- o johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella
- o irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella

Edellä kuvatut menettelyt eivät kuitenkaan ole syrjintää, mikäli niillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Useimmilla organisaatioissa tehtävillä ratkaisulla voi olla erilainen vaikutus naisten ja miesten tai eri-ikäisten työhön. Esimerkiksi organisaatio- ja tehtävämuutoksien, määrä- tai osa-aikaisten työsuhteiden käyttämisen, lomautuksien, irtisanomisien ja henkilöstötetuisuuksien erilaiset painottumiset sekä vaikutukset on syytä mahdollisuuksien mukaan pohtia eri työntekijäryhmien kannalta ennen päätöksentekoa. Lisäksi naisille sekä miehille on turvattava kaikilla organisaation tasoilla tasavertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet valmistelussa sekä päätöksenteossa. Avoin toimintakulttuuri ja tiedotuksesta huolehtiminen edistävät työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työyhteisön kehittämisessä.

Toimenpiteet

Eurajoen kunta – Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

- o Kunnan ylin johto rohkaisee, ohjeistaa ja kannustaa alaisiaan ja koko henkilöstöä tekemään yhteistyötä ja ilmaisemaan mielipiteensä.
- o Mikäli tasa-arvoperiaatteiden vastaista toimintaa tai päätöksentekoa esiintyy, puututaan asiaan ja korjataan toimintaa.
- o Valmistellaan työyhteisöjen työtä ja henkilöstöä koskevat olennaiset muutokset yhteistyössä henkilöstön kanssa soveltaen yhteistoimintasopimuksen periaatteita

Oikeudenmukainen palkkaus

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa (TasL 6.2 § kohta 3). Tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaate on keskeisin, monitahoinen tasa-arvon toteutumisen edellytys. Periaate tarkoittaa sitä, että työnantajan on maksettava palveluksessaan oleville nais- ja miestyöntekijöille samantasoista tehtäväkohtaista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Työtehtävien samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn vaativuustekijät, osaaminen, kuormitus ja työolot ovat keskeisiltä osiltaan samanarvoisia. Samapalkkaisuuden vaatimus koskee kaikkia palkanosia erikseen, joten esim. henkilökohtaisten palkanlisien perusteet eivät saa olla toista sukupuolta syrjiviä.

Palkkausjärjestelmiä kehitetään tasa-arvoa edistäviksi siten, että työstä maksettava palkka määräytyy tehtävän vaativuuden, henkilökohtaisen osaamisen sekä työssä saavutettujen tulosten perusteella. Työn vaativuuden arvioinnin perusajatuksena on arvioida työn vaativuutta: työntekijän ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät vaikuta arviointiin ja sen tulokseen. Palkkauksen sekä palkka- ja arviointijärjestelmien on oltava entistäkin avoimempia. Työntekijän on tiedettävä tai pystyttävä päättelemään, mistä osatekijöistä hänen palkkansa määräytyy ja millaisten kriteerien mukaan.

Jatkossa työn vaativuuden arvioinnin tulosten osoittamalla tavalla oikaistaan suunnitelmallisesti palkkauksen epäkohtia. Myös työaikakorvausten (ylityöstä rahakorvaukset vs. vapaa-aikakorvaukset) perusteltu ja oikeudenmukainen käyttö on huomioitava.

Toimenpiteet

- o Pidetään huolta, että palkitsemisen kriteerit ja käyttö ovat tasa-puoliset koko henkilöstölle sukupuolesta, iästä tai muusta niihin rinnastettavasta tekijästä riippumatta. Seuranta suoritetaan henkilöstö- ja taloushallinnon raporttien avulla.

Eurajoen kunta – Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

- o Seurataan henkilöstön palkkausta sukupuolittain eriteltynä. Seurannan tulokset kirjataan henkilöstöraporttiin.
- o Selvitetään syyt naisten ja miesten samasta tai samanarvoisesta työstä saamien palkkojen mahdollisiin eroihin ja korjataan tarvittaessa. Selvitys tehdään henkilöstöhallinnon normaalin palkkaseurannan yhteydessä.

Tiedotus ja toimenpiteiden toteutumisen seuranta

Tasa-arvo on osa henkilöstöpolitiikkaa. Ylipäätään kaikissa toiminnoissa on tarpeellisilta osin otettava huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus, tavoitteet ja toimenpiteet. Organisaatiossa tehtävä tasa-arvotyö tarvitsee lähtökohtaisesti johdon tukea ja esimerkillistä toimintaa. Myös tasa-arvon rakenteellisten esteiden poistaminen kuuluu kunnan johdon päätäntävaltaan.

Kunnan henkilöstöhallinto ja työsuojeluorganisaatio tiedottavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta sekä mahdollisista tasa-arvoa koskevista uusista säännöistä ja määräyksistä. Eri hallintokunnat huolehtivat puolestaan tiedon täsmällisemmästä välittämisestä henkilöstölleen. Tarvittaessa järjestetään myös aiheeseen liittyviä koulutus- tai tiedotustilaisuuksia.

Toimialojen ja toimintayksiköiden johto vastaa tasa-arvon toteutumisesta. On myös muistettava, että tasa-arvoasioihin liittyvissä ongelmatilanteissa voi aina, jokainen yksittäinen henkilö, ottaa yhteyttä pääluottamusmiehiin, työsuojeluvaltuutettuihin, henkilöstöpäällikköön tai työterveyshuollon henkilöstöön.

Tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitteenä olevia tasa-arvotilannetta kuvaavia tekijöitä, kuten naisten ja miesten palkkoja, sukupuoli- ja ikärakennetta ja rekrytointeja sekä toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain osana henkilöstökertomusta sekä seuraavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteydessä.

Ylipäätään vastuu tasa-arvon toteutumisesta kunnan organisaatiossa on kaikilla sen jäsenillä: kunnan johdolla, työyksiköiden esimiehillä, yhteistyötoimikunnalla sekä jokaisella kunnan palveluksessa olevalla naisella ja miehellä, nuorella ja vanhalla. Jokainen voi toimia tasa-arvon edistäjänä työyhteisössään ja lähipiirissään puuttumalla havaitsemaansa syrjintään tai ahdisteluun ja keskustelemalla ajatuksistaan avoimen rakentavasti.

Tasa-arvon edistämiseksi tehtävät toimenpiteet ja seurannan pohjatiedot

Tasa-arvon edistämisen pohjatiedoiksi kootaan vuoden 2017 tietoihin perustuen:

- o erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin
- o kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista

Asenteet

Asenteiden muuttaminen lähtee jokaisesta yksilöstä itsestään, joten niiden muuttaminen yksinomaan työyhteisön toimesta ei ole mahdollista. Tasa-arvoista ajattelutapaa pyritään edistämään huomioimalla tasa-arvonäkökulma sisäisessä tiedotuksessa, koulutuksissa, yhteistoiminnassa sekä puuttamalla mahdollisiin havaittuihin epäkohtiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Rekrytointi

Työntekijöiden ja viranhaltijoiden valinnassa tavoitteena on aina valita tehtävään ansioitunein henkilö riippumatta sukupuolesta. Erityisesti tasa-arvonäkökohtien perusteella kumpaakaan sukupuolta ei suosita valintamenettelyssä.

- o **Pohjatietona tiedot vuoden 2017 rekrytoinneista**
 - palvelussuhteisiin hakeneet, naiset/miehet %
 - palvelussuhteisiin valitus, naiset/miehet %

Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja uralla eteneminen

- o **Pohjatietona johtavassa asemassa olevat vuonna 2017**
 - naiset/miehet %
- o **Pohjatietona itsenäisessä asemassa olevat vuonna 2017**
 - naiset/miehet %

Työolosuhteet

Eurajoen kunta – Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Työolosuhteita kartoitetaan säännöllisesti muun muassa työpaikkojen vaarojen ja riskien arvioinnin yhteydessä

- o **Pohjatietona koko henkilöstön sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden vuonna 2017**

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

- o **Pohjatietona perhevapaiden käyttö vuonna 2017**
 - pidetyt päivät pv/vuosi
 - naiset ja miehet %

Tasa-arvon huomioiminen päätöksenteossa

Tasa-arvon huomioimista päätöksenteossa ei pystytä mittaamaan tai tilastoimaan. Olennaista on hyvä yhteistyö henkilöstön edustajien kanssa yhteistoiminnallisesti.

Oikeudenmukainen palkkaus

Palkkausjärjestelmiä kehitetään jatkuvasti ja mahdollisiin epäkohtiin esim. vaativuuden arvioinnissa tai muissa palkkaukseen vaikuttavissa seikoissa puututaan ja pyritään oikaisemaan kokonaisuus huomioiden.

- o **Pohjatietona palkkaerot palkkatekijöittäin vuonna 2017**
 - sopimusaloittain
 - naiset/miehet, palkkaero%
 - kokonaisansio
 - henkilökohtainen lisä naiset/miehet %

Jatkotoimenpiteet

Arviointien ja seurantatietojen perusteella havaittujen epäkohtien osalta käynnistetään tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon

Eurajoen kunta – Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

saavuttamiseksi. Vastuutoimijana on kunnanhallitus, esityksen kunnanhallitukselle voivat tehdä esimerkiksi palkka- tai yhteistyötoimikunta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista antaa arvioinnin palkka- tai yhteistyötoimikunta.

LIITE: TASA-ARVOON LIITTYVÄÄ LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) lisäksi syrjintää sekä tasa-arvoa käsitellään ainakin seuraavissa laeissa:

Perustuslaki 731/1999

2 luku Perusoikeudet 6 § Yhdenvertaisuus

- o Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.
- o Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.
- o Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.
- o Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

22 § Perusoikeuksien turvaaminen

- o Julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Yhdenvertaisuuslaki 21/2004

6 § Syrjinnän kielto

- o Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Työsopimuslaki 55/2001

2 luku Työnantajan velvollisuudet 1 § Yleisvelvoite

- o Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto

- o Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.
- o Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään **yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014)**. Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta **säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986)**.

Rikoslaki 39/1889

11 luku Sotarikoksista ja rikoksista ihmisyyttä vastaan 9 § Syrjäntä

Joka elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisöpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä ilman hyväksyttävää syytä

- o ei palvele jotakuta yleisesti noudatettavilla ehdoilla,
- o kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai kokoukseen tai poistaa hänet sieltä taikka
- o asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan
- o rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava, jollei teko ole rangaistava työsyryntänä tai kiskonnantapaisena työsyryntänä, syrjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

47 luku Työrikoksista 3 § Työsyryntä

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

Eurajoen kunta – Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

- o rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka
- o uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003

3 luku Työnantajan velvollisuudet 12 § Tasapuolinen kohtelu ja työsyryntäkielto

Työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.