



Karstulan kunta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Lisätekstit

Yhteistyötoimikunta 31.5.2018



Sisällysluettelo

1	Taustaa.....	1
1.1.	Tasa-arvolaki	1
1.1	Yhdenvertaisuuslaki	2
2	Suunnitelman tarkoitus	2
2.1	Asenteet	2
2.2	Rekrytointi	3
2.3	Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja uralla eteneminen	3
2.4	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	4
2.5	Häirintä	4
2.6	Tasa-arvon huomioiminen päätöksenteossa.....	5
2.7	Palkkaus	6
3	Toimenpiteiden seuranta	6
4	Nykytila	7
4.1	Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	7



1 Taustaa

Tasa-arvolla tarkoitetaan lähinnä sitä, että ihmiset ovat erilaisuudestaan huolimatta samanarvoisia. Tasa-arvo työyhteisöissä ilmenee niin, että yksilön työtehtävät, asema, palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät osaamisen, sitoutumisen, virka- ja työehtosopimusten sekä muiden yhteisesti sovittujen käytäntöjen kautta, eivätkä sukupuolen, ihonvärin tai elämäntilanteen perusteella.

Lainsäädännössä tasa-arvo viittaa sukupuolten väliseen tasa-arvoon, mutta termiä käytetään myös laajemmassa merkityksessä. Sisällöllisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan käyttää synonyymeinä: kaikki ihmiset ovat toisiinsa verrattuna samanarvoisia, toistensa vertaisia.

Tasa-arvon edistäminen on sekä työnantajan että työntekijän edun mukaista. Samalla, kun toteutetaan oikeudenmukaisuutta, käytetään myös henkilöstön voimavaroja entistä paremmin. Tasaisempi sukupuoli- ja ikärakenne merkitsee tietojen, kokemuksen sekä erilaisten ominaisuuksien sekä taitojen laajempaa hyödyntämistä. Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu luo parempaa työskentelyilmapiiriä ja parantaa työmotivaatiota. Tämän myötä myös työn tuloksellisuus ja työntekijöiden sitoutuminen työntekoon paranevat.

1.1. Tasa-arvolaki

Tasa-arvo laki eli laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 1.1.1987. Lakiin on tehty useita muutoksia ja viimeksi sitä uudistettiin vuonna 2015.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Työnantajan velvollisuuksia:

- Toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- Edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- Edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- Kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille



- Helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- Toimia siten, että ennaltaehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

1.1 Yhdenvertaisuuslaki

Uusi yhdenvertaisuuslaki astui voimaan 1.1.2015 (edellinen oli voimassa 2004-2014). Lain mukaan oppilaitosten ja yli 30 henkilön organisaatioiden tulee tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa kohdella eriarvoisesti seuraavien seikkojen perusteella: ikä, - alkuperä (etninen, kansallinen, yhteiskunnallinen, rotu, ihonväri), kansalaisuus, kieli, uskonto ja vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet (aviosääty), terveydentila (sekä psyykinen että fyysinen), vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, muu henkilöön liittyvä syy, esim. asema, varallisuus, asuinpaikka, yhdistystoiminta sekä läheiseen kohdistuva syrjintä. Läheissyryntä tarkoittaa, että henkilö joutuu epäedulliseen asemaan esim. perheenjäsenen tai työtoveriin kohdistuvan syrjinnän takia.

2 Suunnitelman tarkoitus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma pitää sisällään periaatteet ja toimenpiteet, joihin Karstulan kunta työnantajana sitoutuu edistääkseen tasa-arvoa. Tasa-arvokysymysten huomioiminen tulisi olla osa kunnan henkilöstöpolitiikkaa ja yhteistoimintaa.

Suunnitelman tarkoitus on ohjata henkilöstön työskentelyä ja johtamista organisaation kaikilla tasoilla. Myös naisten ja miesten yhtäläiset mahdollisuudet työ- sekä perhe-elämän yhteensovittamiseen tulee huomioida. Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen sekä hyvää tulosta tekevä työyhteisö.

2.1 Asenteet

Erilaiset syrjivät asenteet voivat olla tiedostamattomia ja voivat kummuta yhteiskunnan perinteistä ja asenteista. Näihin ei välttämättä voida vaikuttaa kunnan omalla tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla. Lähtökohtana on kuitenkin asenteiden tiedostaminen,



jota voidaan tehostaa koulutuksen ja tasa-arvoasioiden yhteistoiminnallisten käsittelyiden kautta. Esimiesten rooli yhteisen henkilöstöpolitiikan toteuttamisessa, työyhteisön kehittämisessä ja työilmapiirin kehittämisessä on erittäin keskeinen. Työntekijällä itsellään on kuitenkin velvollisuus kehittää työyhteisöä myös asenteiden tasolla

Toimenpiteet

- perehdytetään henkilöstö tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan käsittelemällä asiaa yhteistoiminnallisessa työyhteisössä

2.2 Rekrytointi

Virkoja ja toimia täytettäessä valintaperusteissa tulisi perusteiden ja työtehtävien vaatimusten sovelluttava yhtä hyvin niin miehille kuin naisillekin. Lähtökohtaisesti kuitenkin tehtävään valitaan perustellusti ansioituneempi henkilö sukupuolesta riippumatta. Työpaikkailmoitukset eivät saa olla syrjiviä. Rekrytoinneissa toimitaan yhdenvertaisuuslain mukaisesti ja huomioidaan eri väestöryhmät.

Toimenpiteet

- huolehditaan valintakriteerien tasa-arvoisuudesta
- toteutetaan tasa-arvoa myös eri ikäisten työnhakijoiden osalta

2.3 Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja uralla eteneminen

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet koulutuksiin ja uralla etenemiseen. Henkilöstökoulutuksen tulee perustua henkilöstön omiin ja työn vaatimiin tarpeisiin. Johdon koulutuksen kautta pyritään lisäksi arvojen, asenteiden sekä käytäntöjen tasa-arvoistamiseen.

Avoimia tehtäviä täytettäessä voidaan selvittää työyhteisöjen omien nais- sekä miestyöntekijöiden valmiuksia, taitoa ja halukkuutta uusiin haasteisiin. Omien työntekijöiden halukkuutta työnkiertoon kannustetaan.

Toimenpiteet

- kannustetaan henkilöstöä työnkiertoon etenkin tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä



- mahdollistetaan kaikille tasapuolisesti oman alansa seuraaminen ja ammatillisen osaamisen ylläpitäminen
- mahdollistetaan uralla eteneminen sukupuolesta riippumatta
- huolehditaan, ettei perhepoliittisten vapaiden käyttäminen vaikuta työntekijän uralla etenemiseen

2.4 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. Miesten kannustaminen nykyistä runsaampaan perheeseen liittyvien oikeuksien käyttöön jakaa 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.

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.

Tehtävien tai henkilöiden uudelleenjärjestelyissä on huomioitava tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka ovat poissa työelämästä edellä mainittujen vapaiden vuoksi.

Toimenpiteet

- Huomioidaan erilaiset elämäntilanteet työaikajärjestelyistä sovittaessa
- Informoidaan miehiä perhevapaista ja kannustetaan heitä niiden laajempaan käyttöön

2.5 Häirintä

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty (TasL 7.1 §). *Välitön syrjintä* tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan a) sukupuolen perusteella, b) raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä, tai c) sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.



Välillinen syrjintä tarkoittaa 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. Välillistä syrjintää on myös naisten ja miesten eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Edellä kuvatut menettelytavat eivät kuitenkaan ole välillistä syrjintää, mikäli niillä sillä 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 työnjohtovaltansa nojalla. Jos häirintää ilmenee, tilanteen korjaamiseksi ryhdytään toimenpiteisiin 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

- Tehdään koko henkilöstölle tutuksi Toimintaohje henkisen väkivallan, kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi
- Jos häirintää esiintyy tai sitä on aihetta epäillä, ryhdytään välittömästi toimenpiteisiin esimiehen, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun toimesta.
- Epäasialliseen kohteluun puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tavoitteena välttää yleisen työilmapiiri huononeminen ja työilmapiiri heikkeneminen

2.6 Tasa-arvon huomioiminen päätöksenteossa

Työelämän syrjintäkielto kattaa kaikki työelämän tilanteet työhön otosta työsuhteen loppumiseen saakka (TasL § 8).

Työnantajan menettelyä pidetään kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

työhön ottaessaan tai tehtävään/koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi 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;



Toimenpiteet

- Rohkaistaan ja kannustetaan koko henkilöstöä tekemään yhteistyötä ja ilmaisemaan mielipiteensä
- Mikäli tasa-arvoperiaatteiden vastaista toimintaa tai päätöksentekoa esiintyy, puututaan asiaan
- Valmistellaan työyhteisöjen työtä ja henkilöstöä koskevat olennaiset muutokset yhteistyössä henkilöstön kanssa soveltaen yhteistoimintasopimuksen periaatteita

2.7 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.

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.

Toimenpiteet

- Kehitetään tehtävien vaativuuden arviointia mahdollisimman sopivaksi eri ammattiryhmille niiden erityispiirteet huomioiden
- Pidetään huolta, että palkitsemisen kriteerit ja käyttö ovat tasa-puoliset koko henkilöstölle sukupuolesta, iästä tai muusta niihin rinnastettavasta tekijästä riippumatta
- Seurataan henkilöstön palkkausta sukupuolittain eriteltyinä

3 Toimenpiteiden seuranta

Tasa-arvo on osa henkilöstöpolitiikkaa. Ylipäättään 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.

Toimialojen ja toimintayksiköiden johto vastaa tasa-arvon toteutumisesta sekä muutoin ajan tasalla pitämisestä yksiköissä normaalin toimintansa puitteissa. On myös muistettava, että tasa-arvoasioihin liittyvissä ongelmatilanteissa voi aina, jokainen yksittäinen henkilö, ottaa yhteyttä pääluottamusmiehiin, työsuojeluvaltuutettuihin tai työterveyshuollon henkilöstöön.

Tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvattuja tekijöitä kuten naisten ja miesten palkkoja, sukupuoli- ja ikärakennetta ja rekrytointeja sekä toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain osana henkilöstökertomusta.

Vastuu tasa-arvon toteutumisesta Karstulan kunnan organisaatiossa on kaikilla sen jäsenillä: kunnan johdolla, työyksiköiden esimiehillä, yhteistoimintaelimillä sekä jokaisella kaupungin 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.

4 Nykytila

4.1 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Karstulan kunnan koko henkilöstöstä on naisia n. 75% ja miehiä 25%. Vakituudesta henkilöstöstä naisia on 80% ja miehiä 20%.