

KARIJOEN KUNTA



TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

Kunnanhallitus hyväksynyt 02.06.2017

1. JOHDANTO

Karijoen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma pohjautuu:

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

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan mukaan naisten ja miesten välinen tasa-arvo on kaikkien ihmisten perusoikeus ja jokaisen demokraattisen yhteiskunnan perusarvo. Jotta tasa-arvo saavutetaan, sen arvo pitää tunnustaa lainsäädännössä ja sitä tulee soveltaa tehokkaasti kaikilla elämänalueilla: politiikassa, taloudessa, yhteiskuntaelämässä ja kulttuurissa.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Työpaikoille laadittavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja palkkaeroista, sekä tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä ja niiden toteutumisesta. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumista arvioidaan aina uuden suunnitelman laatimisen yhteydessä.

Karijoen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää ne periaatteet ja toimenpiteet, joihin Karijoen 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.

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat huomioiden:

- 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 ennalta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tavoitteena on sisällyttää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen läpileikkaavana toimintatapana kaikessa suunnittelussa ja toiminnassa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tulee olla osa osastojen ja toimintayksiköiden toimintaa ja myös jokaisen kunnan työntekijän osaamista.

2. TAVOITE

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on, että Karijoen kunta on työpaikka, jossa naiset ja miehet tekevät työtä samoilla ehdoilla ja samoin edellytyksin.

Sukupuolesta riippumatta naisilla ja miehillä on samat oikeudet työn, palvelussuhteen ehtojen ja muiden työehtojen suhteen sekä mahdollisuudet työssä kehittymiseen.

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.

Tasapuolisuusvelvoitetta sovelletaan:

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

3. VASTUU

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään kunnanhallituksessa. Kunnanjohtaja vastaa siitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään ja arvioidaan tarvittaessa, kuitenkin vähintään valtuustokausittain. Esimiehet toimivat työnantajina, ja heidän vastuullaan on työskennellä aktiivisesti suunnitelman pohjalta ja tehdä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä luonnollinen osa jokapäiväistä työtä. Jokainen työntekijä on vastuussa tasa-arvotyöstä ja siitä, että työpaikalla toimitaan yhteiseltä arvopohjalta.

4. KARTOITUS, TAVOITTEET JA TOIMINTASUUNNITELMA

4.1 Työolot

*Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 6 § (15.4.2005/232)
"Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti."*

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 sosiaalililat, 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.

Kartoitus:

Vuonna 2016 sairauspoissaoloja oli Karijoen kunnassa 728 kalenteripäivää.

Tavoite:

- Hyvinvoiva työntekijä turvallisessa työpaikassa

Toimenpiteet:

- Riskikartoitusten avulla tutkitaan, analysoidaan ja vähennetään työtapaturmista johtuvien sairauspoissaolopäivien lukumäärää.
- Työterveyshuolto tekee työpaikkaselvityksen jokaisessa toimipisteessä.

Seuranta:

Vuosittainen riskikartoitusten seuranta.

Seuranta tapahtuu vuotuisten tilastojen kautta.

4.2 Rekrytointi ja osaaminen

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 8 § (30.12.2014/1329)

”Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;*
- 2) työhön ottaessaan, tehtävään tai 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...”*

Kunta-alalla ammatit jakaantuvat erityisen vahvasti miesten ja naisten välillä ja kunta-ala on naisvaltainen.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa toimimaan siten, että avoimiin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia.

Työntekijäksi valitaan perustellusti ansioituneempi henkilö.

Tarkoituksenmukaisuusperiaatteella voidaan työpaikkailmoituksissa kannustaa vähemmistöedustetun sukupuolen edustajia hakeutumaan tehtäviin, joissa on joko mies- tai naisenemmistö ja valita tehtävään vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja, mikäli hakijat ovat pätevyydeltään/sopivuudeltaan yhdenvertaiset.

Rekrytointi toteutetaan yhdenvertaisesti riippumatta henkilön etnisestä taustasta, iästä, vammaisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä tekijästä.

Kartoitus:

Kunnalla oli 41 palkattua työntekijää 31.12.2016. Naisia oli 31 ja miehiä 10. Prosentuaalisesti naisia oli 75,6 prosenttia ja miehiä 24,4 prosenttia.

Kunnan 41 työntekijästä 30 oli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa ja 11 määräaikaisessa palvelussuhteessa (31.12.2016).

Tavoite:

- Kaikissa työryhmissä pyritään tasaiseen sukupuolijakaumaan.
- Kunta palkkaa työntekijöitä toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen, kun henkilöstön tarve on jatkuva.

Toimenpiteet:

- Kannustetaan sekä naisia että miehiä hakemaan Karijoen kunnan virkoja ja työpaikkoja.
- Rekrytoinnit toteutetaan rekrytointiperiaatteiden mukaisesti, tehtäviin valitaan pätevin / sopivin henkilö.

4.3 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

6. §:n 2. momentin 5. kohta (15.4.2005/232)

”Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat: 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin...”

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 kestoja 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.

Kartoitus:

Karijoen kunnassa pidettiin vuonna 2016 perhevapaita 125 kalenteripäivää.

Tavoite:

- Kunnassa suhtaudutaan myönteisesti vanhempainvapaisiin ja vanhemmuuteen, ja työntekijöitä kannustetaan tasa-arvoiseen vanhemmuuteen. Kaikilla työntekijöillä on oltava samat edellytykset työn ja vanhemmuuden yhdistämiseen.

4.4 Sama palkka samanarvoisesta työstä (tasa-arvoiset palkat)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

6. §:n 2. momentin 3. kohta (15.4.2005/232)

”Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat: 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa...”

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 työmenestyksen 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 palkkauspolitiikkaa 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. Karijoella ei ole yhtäkään tällaista työntekijäryhmää. Palkkavertailun esittäminen hinnoitteluryhmittäin ei henkilöstön vähäisyyden vuoksi ole mahdollista.

Tavoite:

- Sama palkka samanarvoisesta työstä.

Toimenpiteet:

- Mikäli havaitaan selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, syyt ja perusteet palkkaeroihin selvitetään.

Toimenpiteistä vastaava:

Toimialapäälliköt ja esimiehet

4.5 Häirintä

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

”Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.”

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on Karijoen kunnassa kielletty. Teemme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä aina kun teemme päätöksiä, suunnittelemme, hoidamme työtehtäviämme, arvioimme ja jaamme resursseja.

Tavoite:

- Nollatoleranssi kaikelle häirinnälle.
- Jokainen työntekijä tietää miten toimia, jos kokee joutuneensa häirinnän kohteeksi.
- Myönteinen työyhteisö.

Toimenpiteet:

- Toimintaohje kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi on jokaisen työntekijän saatavilla.
- Työnantaja puuttuu asiaan ja käynnistää selvityksen saatuaan tiedon häirinnästä, kiusaamisesta tai epäasiallisesta kohtelusta.

”Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään yhdenvertaisuuslain 14. §:n 1. momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.”

Toimenpiteistä vastaava:

Kaikki organisaatiossa

5. YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN JA EDISTÄMINEN KARIJOEN KUNNASSA

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

”Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.”

Karijoen kunta ottaa yhdenvertaisuuslain ja -säännösten velvoitteet huomioon toiminnassaan. Tarvittaessa otetaan käyttöön eri ryhmien ja syrjäytyneiden osalta erikseen kohdennettuja toimenpiteitä. Karijoen kunta kiinnittää toiminnassaan huomiota siihen, ettei minkään ikäinen työntekijä joudu ikäsyrjinnän kohteeksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma esitellään johtoryhmälle niin että kaikki kunnan toimialapäälliköt voivat viedä sitä eteenpäin organisaatiossa. Suunnitelma lähetetään sähköpostitse myös kaikille esimiehille, jotka vuorostaan vastaavat siitä, että työntekijät saavat tutustua suunnitelmaan ja että se on saatavilla työpaikalla. Suunnitelma ohjaa kaikkia Karijoen kunnassa työskenteleviä edistämään työssä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.