



Yhteistoimintaelin 07.12.2016

Kunnanhallitus 13.12.2016

# TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

## 1. Johdanto

### 1.1 Yleistä

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) eli ns. tasa-arvolain 6a §:n mukaan työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvoa edistävät toimet toteutetaan suunnitelman mukaisesti.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Palkkakartoitusta voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) velvoittaa työnantajia arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Edistämisvelvollisuus koskee kaikkia laissa mainittuja syrjintäperusteita. Lain mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämistä koskevista toimenpiteistä (yhdenvertaisuussuunnitelma). Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä erillisenä tai osana jotain muuta suunnitelmaa kuten esimerkiksi henkilöstösuunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmaa, opetussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Reisjärven kunnan yhdenvertaisuussuunnitelma on osana tasa-arvosuunnitelmaa.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan yhdenvertaisuuden edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsuojelussa tarkoitetulla 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 työsuojeluvaltuutetulla.

Työnantaja vastaa ja päättää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta ja käynnistää suunnittelutyön.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja sen vuosittaisen päivityksen hyväksyy kunnanhallitus yhteistoimintamenettelyn jälkeen. Vuosittaisessa päivityksessä selvitetään aikaisempien toimenpiteiden toteutumista ja niiden tuloksia. Suunnitelma viedään valtuustolle tiedoksi kerran valtuustokaudessa. Paikallisesti on sovittu, että palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi.

## **2. Tasa-arvosuunnitelma**

### **2.1 Yleistä**

Tasa-arvolain 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.

Tasa-arvolain 7 §:n mukaan välitön ja väiällinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan:

- 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 ilmaisuuden perusteella.

Väiällisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan:

- 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.

### **2.2 Samapalkkaisuuden toteuttaminen**

Reisjärven kunnassa on samasta tai samanarvoisesta työstä maksettava sama palkka työntekijän sukupuolesta riippumatta. Tehtävän samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn sisällön keskeiset vaatavuustekijät, osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot ovat samanarvoisia. Sen sijaan ammattinimike ei ole ratkaiseva. Palkoissa huomioidaan tehtävien vaativuuden arviointi (TVA) ja sen soveltaminen tasapuolisesti. Reisjärven kunnassa seurataan palkkatasa-arvon toteutumista. Tilastotietojen avulla kartoitetaan palkkadiskriminaatio. Mahdolliset palkkasyrjintäpäilyt selvitetään nopeasti luottamusmiesten ja palkkasiemiehen toimesta.

Palkkakartoitus lokakuulta 2016 on ohessa liitteenä 1. Kartoitus on laadittu siten, etteivät yksittäisten henkilöiden palkat käy siitä ilmi. Kartoitus on tehty erikseen KVTES:n ja TS:n

alaisesta henkilökunnasta, OVTES:n sekä tuntipalkkaisista työntekijöistä. Myös varhaiskasvatuksen henkilöstöä on tarkasteltu omana ryhmänään.

Koko henkilöstön osalta miesten peruspalkan keskiarvo oli 86,81 €/kk korkeampi kuin naisten peruspalkan keskiarvo. Kokonaispalkan osalta miesten keskiarvo oli 147,81 €/kk korkeampi kuin naisten kokonaispalkan keskiarvo. Miesten korkeampi palkka selittyy pitkälti sillä, että kunnan matalapalkkaisimmista tehtävistä varhaiskasvatuksessa ja siivous- ja ruokahuollossa työskentelee erittäin vähän miehiä.

Sopimusaloittain tarkasteltuna suurin ero miesten ja naisten kokonaispalkassa on OVTES:n alaisen henkilökunnan kohdalla. Miesten kokonaispalkka on 337,29 €/kk korkeampi kuin naisten kokonaispalkka. Peruspalkan osalta ero on ainoastaan 63,56 €/kk. Suuri ero kokonaispalkassa johtuu pääosin siitä, että sopimusalaan kuuluvilla miehillä on keskimäärin pitempi työkokemus kuin naisilla, joten miehille on kertynyt enemmän vuosisidonnaista lisää. Ero korostuu osin siitä syystä, että miesten määrä sopimusalalla on vähäinen. Lisäksi miehiä työskentelee koulujen johtotehtävissä enemmän kuin naisia ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentelee enemmän naisia kuin miehiä. Opetustunteja miehillä on myös keskimäärin enemmän kuin naisilla.

### **2.3 Avointen työpaikkojen tasa-arvoa edistävä täyttö**

Reisjärven kunnan rekrytointikäytäntöjä tarkastellaan myös sukupuolinäkökulmasta. Pätevyysvaatimukset ja valintakriteerit asetetaan niin, että ne ovat tosiasiallisesti tasapuolisia sekä naisille että miehille.

Tasavertaisista työnhakijoista pyritään valitsemaan tehtävään sen sukupuolen edustaja, joka on kyseisessä työpisteessä tai tehtävässä vähemmistönä. Naisia ja miehiä rohkaistaan hakeutumaan tehtäviin, joissa sukupuolijakauma on epätasapainossa.

### **2.4 Tasa-arvoiset mahdollisuudet urakehitykseen ja mahdollisuus ammattitaidon kehittämiseen**

Reisjärven kunta luo työnantajana naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Jokaiselle sukupuolesta ja tehtävästä riippumatta turvataan mahdollisuudet itsensä ja työnsä kehittämiseen. Tässä käytetään hyväksi säännöllisiä kehityskeskusteluja, tehtäväkiertoa ja sijaisuuksia. Varsinkin naisia rohkaistaan hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja uusille tehtäväalueille, mikäli työtehtävät ovat sukupuolittain jakautuneet.

Naisilla ja miehillä tulee olla yhtäläinen oikeus jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutukseen. Koulutukseen osallistumista seurataan ja koulutukseen hakeutumista tuetaan kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisesti. Naisten ja miesten sijoittuminen Reisjärven kunnan eri hallinnonaloilla on v. 2015 mukaan seuraava:

#### **Sukupuoli (vakinainen henkilökunta) 31.12.2015**

Vakinaisesta henkilöstöstä on naisia 54,8 % ja miehiä 45,2 %.

Sivistystoimen henkilökunnasta naisia on 68,2 % ja miehiä 31,8 %

Teknisen toimen henkilökunnasta naisia on 66,7 % ja miehiä 33,3 %.

Hallintotoimen henkilökunnasta naisia on 75 % ja miehiä 25 %.

Maaseututoimen henkilökunnasta naisia on 45,8 % ja miehiä 54,2 %.

Koko maassa kunnallisesta henkilöstöstä naisten osuus vuonna 2015 oli 80 %.

## **2.5 Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen auttaminen**

Työnantajana Reisjärven kunta jakaa tietoa perhevapaista ja osa-aikatyöstä sekä rohkaisee erityisesti miehiä käyttämään mahdollisuuksia hyväksi. Molemmat vanhemmat ovat oikeutettuja pitämään vanhempain- ja hoitovapaata. Työntekijöillä on tasa-arvoinen mahdollisuus osallistua lähiomaisen hoitoon joustavilla työaikajärjestelyillä. Työhön paluuta vanhempainloman ja hoitovapaan jälkeen helpotetaan huolehtimalla tiedotuksesta ja tarvittaessa koulutuksesta.

## **2.6 Tasa-arvoisten työskentelymahdollisuuksien luominen**

Päivittäisiä työtehtäviä jaettaessa tulee eri aihealueiden arvostuksen olla tasapuolinen. Työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille.

## **2.7 Häirintä**

Reisjärven kunta työnantajana huolehtii siitä, että työntekijä ei joudu sukupuolisen ahdistelun tai häirinnän kohteeksi. Esimiesten on tuotava selkeästi julki kielteinen kantansa häirintään. Häirinnän torjumiseksi annetaan toimintaohjeet.

## **2.8 Tasa-arvoisten vaikutusmahdollisuuksien takaaminen**

Naisia ja miehiä pyritään valitsemaan tasapuolisesti yhteistoimintaelimeen sekä muihin kunnan sisäisiin toimikuntiin sekä henkilöstön edustajiksi hallinnossa. Henkilöstölle suunnatuilla työilmapiirikyselyillä kartoitetaan myös tasa-arvotilannetta.

## **2.9 Tasa-arvomyönteisten asenteiden luominen**

Tasa-arvon kehittymisestä tiedotetaan kunnan koko henkilöstölle vähintään kerran valtuustokaudessa. Tiedotteeseen kootaan liitteeksi palkkatiedot tasa-arvo-ongelmien tunnistamista varten. Henkilöstön ja varsinkin esimiesten koulutuksessa tasa-arvosuunnitelma ja siihen liittyvät asiat ovat jatkuvasti esillä.

# **3. Yhdenvertaisuussuunnitelma**

## **3.1 Yleistä**

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielien, 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. Syrjintä voi olla myös moniperusteista, jolloin työntekijään tai työnhakijaan liittyy kaksi syrjintäperustetta tai useampi eri syrjintäperuste.

Syrjintä on kielletty työhön otettaessa, työnteen aikana ja työn päättämistilanteissa. Työnantajan tulee huomioida, että syrjintäperuste voi liittyä sellaisiin henkilön ominaisuuksiin, joita koskevat tiedot ovat arkaluonteisia ja joiden käsittelyä työpaikalla on sen vuoksi lainsäädännöllä rajoitettu.

Positiivisella erityiskohtelulla tuetaan henkilöä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi, jos hän on vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan ilman sitä.

Syrjintä voi olla välillistä tai välitöntä. Välitön syrjintä on kyseessä, kun työntekijää kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu tai kohdeltaisiin vastaavanlaisessa tilanteessa. Välitöntä syrjintää on esimerkiksi se, jos ulkomaalaiselle maksetaan pienempää palkkaa kuin suomalaiselle samasta työstä.

Välillistä syrjintää on näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö, joka saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan. Välillistä syrjintää on esimerkiksi työhönotossa edellytetty täydellinen suomenkielen taito tai varusmiespalveluksen suorittaminen, vaikka ne eivät olisi työn tekemisen kannalta välttämättömiä.

### **3.2 Yhdenvertaisuuden edistäminen**

Reisjärven kunta työnantajana edistää aktiivisesti työntekijöidensä yhdenvertaisuutta ja ehkäisee työpaikoilla tapahtuvaa syrjintää. Kunnassa on aidosti syrjimättömät menettelytavat niin työhön ottamisessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkasta ja etuisuuksista päättämisessä, koulutukseen pääsemisessä kuin työyhteisön kehittämisessäkin.

Kunnassa arvioidaan yhdenvertaisuuden toteutumista säännöllisesti ja kehitetään syrjimättömiä työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöratkaisuja tehtäessä. Henkilöstölle järjestetään yhdenvertaisuuden toteutumista koskeva kysely kolmen vuoden välein.

### **3.3 Työpaikoista ilmoittaminen**

Reisjärven kunnan avoimesta työpaikasta ilmoitettaessa hakijoilta ei saa vaatia sellaisia henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja, jotka eivät vaikuta työn tekemiseen.

### **3.4 Vammaisuus ja terveydentila**

Vammaisiin henkilöihin katsotaan kuuluvan niiden, joilla on pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa työelämään yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Reisjärven kunta työnantajana tekee kohtuulliseksi katsottavia mukautuksia esimerkiksi työaika- tai työpaikkajärjestelyissä, työvälinehankinnoissa tai muutoksia työpaikan rakenteisiin esteettömän kulun takia, jotta vammainen tai terveydentilansa vuoksi työkyvyltään heikentynyt henkilö voisi saada työtä tai suoriutua työtehtävistään.

### **3.5 Uskonnollinen ja vakaumuksellinen yhdenvertaisuus**

Suomen perustuslain mukaan jokaisella ihmisellä on uskonnon ja omantunnon vapaus. Uskonnon ja omantunnon vapauteen sisältyy oikeus tunnustaa ja harjoittaa uskontoa, oikeus ilmaista vakaumusta ja oikeus kuulua tai olla kuulumatta uskonnolliseen yhdyskuntaan.

Jokaisella Reisjärven kunnan työntekijällä on oikeus halutessaan tunnustaa uskoaan ja ilmaista vakaumustaan. Kukaan ei ole velvollinen osallistumaan omantuntonsa vastaisesti uskonnon harjoittamiseen.

### **3.6 Ikätasa-arvo**

Reisjärven kunnan henkilöstöpolitiikkaa kehitettäessä otetaan huomioon, että ikääntyvällä työntekijällä on usein sellaista kokemusta, jonka siirtäminen seuraavalle työntekijäsukupolvelle on korvaamattoman arvokasta. Toisaalta myös nuorilla työntekijöillä on osaamista, jonka siirtämistä iäkkäämmille työntekijöille tulee tukea.

Kunnassa kehitetään hyviä käytäntöjä ns. hiljaisen tiedon siirtämiseen. Henkilöstökoulutusta kehitetään siten, että koulutusta ja ohjeistusta suunnataan eri-ikäisille oppijoille. Töiden uudelleenjärjestelystä esimerkiksi osa-aikaeläkkeelle siirryttäessä keskustellaan työntekijän ja koko työyhteisön kanssa siten, että uusi työnjako tulee kaikille selväksi. Uudelleenjärjestelyillä pyritään siihen, ettei työyhteisön toiminta häiriinny ja että osa-aikaeläkkeelle siirtyvän työmäärä suhteutetaan työssäoloaikaan.

### **3.7 Etninen alkuperä, kieli ja kansallisuus**

Reisjärven kunta työnantajana kohtelee kaikkia työntekijöitä samanarvoisina etnisestä taustastaan, kansalaisuudestaan tai kielestään riippumatta. Kaikkien oikeutta etniseen ja kulttuuriseen identiteettiin kunnioitetaan.

Kunnassa ei sallita rasismia ja etnistä syrjintää. Syrjintätapaukset pyritään tunnistamaan ja niihin puututaan välittömästi.

### **3.8 Perhesuhteet sekä sukupuolinen ja seksuaalinen suuntautuminen**

Perhesuhteisiin, sukupuoliseen tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä ilmenee esimerkiksi väheksymisenä, asiattomina kommentteina tai häirintänä. Se voi ilmetä myös heteronormatiivisena ajattelutapana, jonka mukaan maailmassa ajatellaan olevan vain kahdenlaisia ihmisiä: heteronaisia ja -miehiä.

Reisjärven kunta työnantajana edistää avoimuuden kulttuuria. Jokaisella on oikeus puhua tai olla puhumatta perhe-elämästään, ihmissuhteistaan ja seksuaalisesta suuntautumisestaan. Kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja kunnioittavasti riippumatta heidän perhetilanteestaan ja sukupuolisesta tai seksuaalisesta suuntautumisestaan.

### **3.9 Mielenpitoet, poliittinen toiminta ja ammattiyhdistystoiminta**

Reisjärven kunta työnantajana ei aseta työntekijöitä eriarvoiseen asemaan mielipiteiden, vakaumuksen, poliittisen toiminnan tai ammattiyhdistystoiminnan takia. Työpaikoilla sallitaan avoin keskustelu.