

**TASA-ARVO JA  
YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA  
2011**



## Sisällys

1. Yleistä.....	3
2. Tasa- arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tila Siuntion kunnassa 2010 .....	4
3. Tasa-arvosuunnitelma .....	5
4. Yhdenvertaisuussuunnitelma .....	6
5. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Siuntion kunnan henkilöstöhallinnossa ja -politiikassa .....	6
Rekrytointi .....	6
Työjärjestelyt .....	7
Henkilöstöjohtaminen.....	7
Palkkaus ja muut työsuhteen edut .....	8
Henkilöstön osallistuminen.....	9
Työsuojelu .....	9
6. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Siuntion kunnan luottamushenkilöhallinnossa .....	10
7. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Siuntion kunnan palvelutuotannossa ja -tarjonnassa .....	10
8. Seuranta .....	11



## 1. Yleistä

Syrjintä on kielletty Suomessa perustuslaissa ja erityislainsäädännöllä.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli voimaan 8.8.1986. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lakia on uudistettu moneen otteeseen, ja erityisesti työelämän tasa-arvoon liittyviä säännöksiä uudistettiin vuonna 2005. Lisäksi lakiin on tehty eräitä täsmennyksiä ja lisäyksiä v. 2008 ja 2009.

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kielloista säädetään myös yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa valtion ja kuntien viranomaisia laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi toiminnassaan ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän estämiseksi.

Siuntion kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2011 sisältää ohjeistuksen sukupuolten välisen tasa-arvon ja yksilöiden yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi kunnan viranomais- ja työnantajatoiminnassa. Suunnitelmassa tuodaan esiin ne sukupuolten välisen tasa-arvon ja yksilöiden yhdenvertaisuuden toteutumista tukevat, koko kunta-organisaatiota koskevat periaatteet, joiden mukaisesti kunnassa toimitaan. Lisäksi suunnitelmaan on kirjattu ne konkreettiset toimenpiteet, joihin kunta sitoutuu sukupuolten välisen tasa-arvon ja yksilöiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tasa-arvolaki (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986) edellyttää, että tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja sen toteutumista tulee seurata. Suunnitelman tulee sisältää erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelmassa on lainsäädännön mukaan tuotava esiin tarpeelliset toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasapainon saavuttamiseksi. Lisäksi suunnitelmassa tulee arvioida tasa-arvon toteuttamiseksi aiemmin suunniteltujen toimenpiteiden toteuttamista ja tuloksia. Siuntion kunnan suunnitelmaa ja sen toteutumista tarkistetaan vuosittain ja kokonaan uusi, tasa-arvolain vaatimat selvitykset sisältävä suunnitelma laaditaan vähintään kolmen vuoden välein.

Lainsäädännön edellyttämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2011 on laadittu siten, että suunnitelmaluonnos on laadittu virkamiestyönä ja luonnosta on käsitelty kunnan johtoryhmässä 24.1.2011. Luonnosta on käsitelty 11.1.2011 sekä 8.2.2011 kunnan yhteistyöryhmän kokouksessa, joissa henkilöstön edustajat ovat ilmaisseet muutosesityksensä ja mielipiteensä luonnoksesta.



Henkilöstön edustajien esitykset ja mielipiteet on huomioitu suunnitelmassa kokouksessa sovitun mukaisesti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksyy kunnanhallitus. Suunnitelman toteutumista arvioidaan jatkossa vuosittain yhteistyöryhmän toimesta sekä kunnan henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään ja sen tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain. Tasa-arvosuunnitelmaan kuuluva selvitys organisaation tasa-arvotilanteesta (ml. palkkakartoitus) tehdään kolmen vuoden välein.

## **2. Tasa- arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tila Siuntion kunnassa 2010**

Vuoden 2009 henkilöstötilinpäätöksen mukaan Siuntion kunta työllisti vuoden 2009 lopussa 249 henkilöä. Henkilöstöstä 82 % oli naisia ja vastaavasti 18 % miehiä. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan kuntien henkilöstöstä keskimäärin 79 % oli vuonna 2009 naisia. Kunnassa on laadittu tasa-arvosuunnitelma vuosille 2005 - 2008. Vuosien 2005 – 2008 tasa-arvosuunnitelman toteutumista ei arvioida tässä suunnitelmassa. Siuntion kunnalla ei ole ollut ennen tätä suunnitelmaa erillistä yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Vuosille 2005 – 2008 laaditussa tasa-arvosuunnitelmassa on kuitenkin käsitelty myös yksilöiden yhdenvertaisuutta koskevia periaatteita kunnassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhtenä toimenpiteenä kunnan henkilöstön keskuudessa tullaan toteuttamaan tasa-arvoasioihin liittyvä kysely v. 2011 aikana. Palkkakartoitus ja selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin on tämän asiakirjan liitteenä.



### 3. Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolaki velvoittaa jokaista julkisen hallinnon viranomaista edistämään kaikessa toiminnassaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä vakiinnuttamaan sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa varmistetaan. Jokaisen työnantajan puolestaan tulee omilla toimillaan edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoisuutta. Työnantajan tulee resurssiensa puitteissa toimia siten, että

- avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi kummankin sukupuolen edustajia,
- naisia ja miehiä sijoituisi tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin,
- naisilla ja miehillä olisi yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen,
- naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuisi työehdoissa ja erityisesti palkkauksessa,
- työolot soveltuisivat sekä naisille että miehille,
- työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen olisi mahdollista kummallekin sukupuolelle ja
- sukupuoleen perustuva syrjintä ehkäistäisiin jo ennakolta.

Tasa-arvolain 1.6.2005 voimaan tulleen lainmuutoksen myötä kaikki vähintään 30 työntekijää säännöllisesti työllistävät työpaikat on veloitettu laatimaan tasa-arvosuunnitelma. Siuntion kunta työnantajana sitoutuu edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tavoitteena on, että Siuntion kunta on työpaikka, jossa naiset ja miehet työskentelevät samoin ehdoin, eduin ja edellytyksin.

Tasa-arvon edistäminen työpaikalla on työnantajan edun mukaista. Henkilöstö on Siuntion kunnan tärkeimpiä voimavaroja. Henkilöstön voimavarojen järkevä käyttö on tuloksellisuuden ja työssä onnistumisen ehdoton edellytys. Henkilöstön sukupuoli ei saa olla määräävä tekijä rekrytoinnissa tai työtehtäviä ja vastuuta jaettaessa, vaan henkilöstön tiedot, taidot ja kyvyt. Mies- ja naistyöntekijöiden näkökulma erilaisiin työtehtäviin on usein elämäkokemuksen ja vallitsevien sukupuoliroolien johdosta erilainen. Työyhteisön toimivuuden, tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin kannalta on eduksi, jos työyhteisössä on kummankin sukupuolen edustajia. Kun naisten ja miesten erilaiset näkökulmat yhdistetään henkilökohtaiseen kokemukseen ja ammattitaitoon, saa työnantaja käyttöönsä enemmän henkilöstökapasiteettia kuin tilanteessa, jossa työtehtävät olisivat vain toisen sukupuolen hoidossa.

Kunnan tuottamien ja tarjoamien palveluiden saatavuuteen tai tarjontaan ei vaikuta palvelun käyttäjän sukupuoli. Viranomaisena Siuntion kunta sitoutuu edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja estämään kaikkinaisen sukupuolisen syrjinnän kaikessa palvelutuotannossaan ja viranomaistoimissaan.



## 4. Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuuslain (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004) tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä estää kaikkinaisen yksilöiden ja ihmisryhmien syrjintä. Yhdenvertaisuuslain mukaisesti ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että henkilön kohtelu perustuu esim. etniseen alkuperään, sukupuoleen, uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen.

Syrjintä voi olla:

- välitöntä, jolloin henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta,
- välillistä, jolloin näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden ilman hyväksyttävää syytä,
- häirintää, jolloin uhkaavalla, vihamielisellä, halventavalla, nöyryyttävällä tai hyökkäävällä ilmapiirillä loukataan henkilön tai ihmisryhmän arvoa tai koskemattomuutta,
- läheissyrjintää, jolloin syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään kuuluvan henkilön läheinen joutuu syrjityksi
- myös ohje tai käsky syrjiä tulee lukea konkreettiseksi syrjinnäksi

Positiivinen erityiskohtelu on jonkin syrjinnälle alttiin henkilöryhmän tukemista, jossa ryhmän aseman parantamiseksi suoritetaan oikeasuhteisia erityistoimenpiteitä todellisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Kohtuullinen mukauttaminen taas on esim. työympäristön kohtuullista ja työnantajan voimavarat huomioon ottavaa mukauttamista vammaisten henkilöiden erityistarpeisiin. Kohtuullisen mukauttamisen laiminlyönnin katsotaan olevan syrjintää.

Ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia, koska hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kuntia ja valtion viranomaisia laatimaan etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi yhdenvertaisuussuunnitelman. Suunnitelmalla pyritään estämään niin suora kuin epäsuorakin syrjintä kunnan toiminnassa, niin viranomaisena kuin työnantajana.

## 5. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Siuntion kunnan henkilöstöhallinnossa ja -politiikassa

Siuntion kunnan tavoitteena on olla tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen ja kehittyvä sekä hyvää tulosta tekevä työyhteisö, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstöpolitiikkaa ja yhteistoimintaa. Siuntion kunta ei työnantajana irtisano tai aseta viranhaltijaansa/työntekijäänsä epäedulliseen asemaan sen johdosta, että henkilö on vedonnut tasa-arvolain mukaisiin oikeuksiinsa. Sekä välillinen että välitön sukupuoleen tai etniseen alkuperään tai muuhun henkilöön liittyvään seikkaan perustuva syrjintä on kielletty.

### Rekrytointi

Tasa-arvon toteutumiseksi kunta toimii rekrytointitilanteissa niin, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työpaikkailmoitukset, valintaperusteet ja työtehtävien vaatimukset



laaditaan niin, että ne eivät suosi tai syrji kumpaakaan sukupuolta. Työnantajana kunta edistää naisten ja miesten tasapuolista kohtelua luomalla heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Jokaisen tehtävän sisältö pyritään luomaan sellaiseksi, ettei se suosi toisen sukupuolen menestymistä tehtävässä toista paremmin.

Henkilöstövalinnoissa Siuntion kunta ei aseta hakijaa epäedulliseen asemaan minkään henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi. Hakijat arvioidaan aina pätevyyden, ansioituneisuuden sekä soveltuvuuden mukaan. Kunta pyrkii valitsemaan tasapuolisesti naisia ja miehiä kaikille organisaation tasoille.

Työhaastattelussa vältetään syrjiviä ja selkeästi sukupuoleen liittyviä kysymyksiä kuten raskaudentilaa ja perhesuunnittelua koskevia kysymyksiä. Tällaisiin asioihin liittyvät syyt eivät myöskään saa rajoittaa palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista.

## **Työjärjestelyt**

Siuntion kunta pyrkii kehittämään työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Kunta pyrkii helpottamaan kummankin sukupuolen osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista siten, että kummankin sukupuolen edustajille annetaan todellinen mahdollisuus perhevapaiden käyttöön ja miehiä kannustetaan hyödyntämään aktiivisesti lakisääteisiä perhevapaita. Kunta pyrkii olemaan työpaikka, jossa sekä naisten että miesten on hyvä olla töissä.

Naisilla ja miehillä on Siuntion kunnassa samanlaiset mahdollisuudet edetä urallaan. Henkilöstöä kannustetaan tasapuolisesti vastuunottoon, koulutukseen ja tietojen ja taitojen mahdollisimman monipuoliseen käyttöön.

## **Henkilöstöjohtaminen**

Tasa-arvon edistäminen on osa henkilöstöjohtamista ja jokaisen esimiesasemassa olevan tulee sitoutua tasa-arvon edistämiseen. Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuolisesti parhaisiin mahdollisiin tuloksiin.

Jokaista työntekijää kannustetaan tasapuolisesti omien kykyjensä mukaan osallistumaan toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Tärkein edellytys todellisen tasa-arvon toteutumiselle työpaikalla on henkilöstön tasa-arvoisen osallistumisen aktiivinen mahdollistaminen.

Jokainen esimies on velvollinen huolehtimaan siitä, ettei kukaan työntekijä joudu työnantajan edustajien tai työtovereiden käytöksen johdosta sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa, hänen fyysiselle tai psyykkiselle hyvinvoinnilleen tai suoranaisesti terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, esimiehen on asiasta tiedon saatuaan viivyttämättä ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Kynnys puuttua häirintään pyritään pitämään mahdollisimman matalana. Kunnan henkilöstöhallinto laatii ohjeet epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseen. Esimiesten tehtävänä on tukea mahdollisen häirinnän ja ahdistelun tai työpaikkakiusaamisen ilmoittamisessa.



## Palkkaus ja muut työsuhteen edut

Samankalkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys työelämässä. Samasta ja vaativuuden arvioinnin tuloksena samankalkaiseksi katsotusta työstä maksetaan Siuntion kunnassa sama palkka.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitteenä on Siuntion kunnan henkilöstöä koskeva palkkakartoitus (liite 1), jossa on tarkasteltu ja verrattu naisten ja miesten palkkoja tehtäväryhmien sisällä tai samankalkaiseksi arvioitavien tehtäväryhmien välillä. Palkkakartoitus kuvaa 22.12.2010 tilannetta.

Palkkakartoituksessa on käytetty kyseiseen palkkaryhmään kuuluvien tehtäväkohtaisia palkkoja. Tiedot eivät sisällä palkanlisää kuten henkilökohtaista lisää, määrävuosilisää, kielilisää tai luottamusmieskorvausta. Opetushenkilöstön osalta palkkakartoituksessa on listattu tehtäväkohtainen palkka, johon kuitenkin sisältyy tehtävän vaativuustekijät eli TVA-tekijät. Opetushenkilöstön kohdalla taulukon toiseen sarakkeeseen on myös listattu palkkaryhmän peruspalkka. Opetushenkilöstöllä viranhaltijalle voidaan määrätä tavanomaisten tehtävien lisäksi lisätehtäviä ja -vastuita, jotka vaikuttavat tehtäväkohtaisen palkan määrään. Lisätehtävät tai vastuut ovat luonteeltaan määräaikaista ja ne määritellään lukukausittain. Koska opetushenkilöstön tehtävänimikkeet eri palkkaryhmissä ovat saman tyyppisiä, palkkakartoitustaulukoon on lisätty myös joidenkin palkkaluokkien laajempi nimi.

Mikäli viranhaltijalla tai työntekijällä ei ole palkkahinnoittelussa edellytettyä soveltuvaa koulutusta tai muuta pätevyyttä, peruspalkka on 3 % alempi. Perhepäivähoitajien osalta peruspalkka määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Vähimmäispalkka kuukaudessa on kahta kokopäivähoitopaikkaa vastaava euromäärä. Perhepäivähoitajan hoitopaikasta maksettava korvaus on vähintään 385,05 €kokopäivähoidossa oleva lapsi, mikäli perhepäivähoitajalla on soveltuva ammatillinen tutkinto ja 373,49 €kokopäivähoidossa oleva lapsi, mikäli perhepäivähoitajalla ei ole soveltuvaa ammatillista tutkintoa. Palkkakartoitustaulukossa perhepäivähoitajien tehtäväkohtainen palkka ei sisällä henkilökohtaista lisää, määrävuosilisää, kielilisää, työn vaativuuden vaikutusta, erityishoitolisää tai kustannuskorvausta. Perhepäivähoitajilla palkkaeroja on muodostunut Tehy-pöytäkirjan soveltamisesta. Tehy-pöytäkirjan soveltamisen seurauksena myös päiväkotihenkilöstön osalta lastenhoitajan, lähihoitajan sekä päivähoitajan tehtävissä ilmenee palkkaeroja.

Mikäli työehtosopimuksen mukaisesta palkkahinnoittelusta ei löydy tehtävään sopivaa palkkaryhmää, luokitellaan kyseinen tehtävä palkkahinnoittelun ulkopuoliseksi. Tällainen hinnoittelun ulkopuolinen tehtävä on usein viranhaltija tai työntekijä, joka osittain tekee usean eri palkkaryhmän alle kuuluvia tehtäviä.

Palkkausjärjestelmää kehitetään sukupuolten tasa-arvoa edistäväksi siten, että työstä maksettava palkka määritellään tehtävän vaativuuden, työkokemuksen, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella. Sukupuolella ei ole palkkaa määriteltäessä merkitystä. Harkinnanvaraiset, henkilökohtaisen työsuorituksen perusteella maksettavat henkilökohtaiset lisät perustuvat aina esimiehen suorittamaan, dokumentoituun henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin.

Kannustavaa palkkapolitiikkaa pyritään toteuttamaan yhdenvertaisesti kaikilla Siuntion kunnan osastoilla. Palkkapäätöksiä tehtäessä tulee äitiys- tai vanhempainlomalla, hoitovapaalla tai muulla virkavapaalla tai työlomalla olevia kohdella samankalkaisesti työssä olevien kanssa. Työajan sekä erilaisten vapaiden sijoittelussa pyritään huomioimaan työnantajan tarpeiden rinnalla henkilöstön tarpeet. Näin edistetään sekä naisten että miesten mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.





Kaikilla työntekijöillä on sukupuolesta, organisatorisesta asemasta, tehtävänimikkeestä tai henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta samanlainen ja tasapuolinen oikeus työnantajan tarjoamiin työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitäviin ja edistäviin etuihin. Erittäin lyhyiden työsopimusten (esim. lyhyet sijaisuudet) kohdalla on kuitenkin tiettyjä poikkeuksia oikeudessa työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitäviin ja edistäviin etuihin.

### **Henkilöstön osallistuminen**

Siuntion kunnan hallinnossa henkilöstön tai heidän edustajiensa osallistumisjärjestelmiä ja -käytäntöjä ovat kehityskeskustelut, yhteistyöryhmä, luottamusmiesjärjestelmä sekä työkykyä ja työhyvinvointia edistävä toiminta. Kaikille viranhaltijoille ja työntekijöille taataan samanlainen oikeus ja mahdollisuus osallistua työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan.

Erilaisiin projektiluonteisiin suunnittelu-, valmistelu- ja muihin vastaaviin työryhmiin valitaan mahdollisuuksien mukaan sekä miehiä että naisia tasa-arvolain hengen mukaisesti.

### **Työsuojelu**

Työoloja kehitetään Siuntion kunnassa siten, että ne edistävät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin ja työssä viihtymisen ja jaksamisen kannalta on tärkeää, että henkilöstö kokee tulevaisuuden kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti sukupuoleen tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin katsomatta.

Henkilöstön keski-ikänsä nousu, tehokkuus- ja tuottavuusvaatimukset, toimintaympäristön muutokset sekä jatkuvasti teknistyvät tehtävät lisäävät työnteon henkistä ja fyysistä rasittavuutta. Siuntion kunnan työsuojeluorganisaatio pyrkii tukemaan henkilöstön jaksamista erityisesti siellä, missä työpaineiden vuoksi henkisen ja fyysisen työsuojelun tarve on suurin.

Fyysistä kuormitusta edellyttävissä tehtävissä pyritään hyödyntämään entistä enemmän teknisiä ratkaisuja työolosuhteiden parantamiseksi. Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Raskaana olevalla ei teetetä työtä, joka aiheuttaa vaaraa sikiön tai äidin terveydelle.

Työyhteisöä ja työkykyä uhkaavissa tilanteissa kunnan organisaatiossa sovelletaan varhaisen puuttumisen mallia.



## 6. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Siuntion kunnan luottamushenkilöhallinnossa

Tasa-arvolain 4 §:n mukaan kunnallisissa toimielimissä, lukuun ottamatta valtuustoa, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 %, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Siuntio on kaksikielinen kunta ja kunnan johtosäännöissä on määrätty kaksikielisyyden toteutumisesta luottamushenkilöorganisaation toiminnassa.

## 7. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Siuntion kunnan palvelutuotannossa ja -tarjonnassa

Lainsäädäntö velvoittaa kuntaa tarjoamaan palveluja tasapuolisesti kaikille niille, joilla on oikeus palvelujen saamiseen. Siuntion kunta pyrkii luomaan sellaisen elin- ja toimintaympäristön, että kaikki kunnassa asuvat ja toimivat ihmiset sukupuolesta, iästä, vammaisuudesta tai erilaisesta kulttuuritaustasta riippumatta tuntevat olonsa turvalliseksi, viihtyvät ja saavat lakisääteiset palvelut joustavasti ja ilman kohtuuttomia kustannuksia mahdollisimman läheltä asuinalueeltaan tai työpaikkaansa. Kunnan hallinnossa, toiminnassa ja tiedottamisessa otetaan huomioon se, että Siuntio on kaksikielinen kunta. Palvelut järjestetään siten, että sekä suomen- että ruotsinkielisillä kuntalaisilla on mahdollisuus saada palvelua äidinkielellään.

Kaikissa kunnan tuottamissa palveluissa lähtökohtana on tasa-arvo. Kuntalaisille tarkoitettuja palveluja kehitettäessä huomioidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulmat. Kunnan palvelutuotannossa ja hallinnossa kiinnitetään huomiota erityisesti vähemmistönä olevien ja tukea ja apua enemmän kaipaavien asiakaspalveluun niin, että jokainen saa tarvitsemansa palvelut omasta kyseisen alan tietämyksestään riippumatta. Kunnan kaikilla hallinnonaloilla kiinnitetään huomiota neuvonnan ja ohjeistuksen laatuun ja riittävyyteen. Siuntion kunnan sosiaali- ja terveystyöpalvelut tuottaa Lohjan kaupungin isännöimä LOST- yhteistoimintaorganisaatio.

Varhaiskasvatusta, perusopetusta ja vapaata sivistystyötä järjestettäessä huolehditaan siitä, että

- lapsiperheiden palveluiden osalta huoltajat huomioidaan yhdenvertaisina ja sukupuolten toisistaan mahdollisesti poikkeavat toiveet ja tarpeet otetaan huomioon.
- lasten päivähoidon järjestämisessä pyritään huomioimaan kummankin huoltajan työajat ja muut tarpeet.
- varhaiskasvatuspalveluiden tarjonnalla pyritään vastaamaan työelämän muutosten aiheuttamiin tarpeisiin mm. siten, että päivähoitoa järjestetään myös vuorohoitoa tarvitseville lapsille.
- sekä varhaiskasvatuksessa että perusopetuksessa, lasten ja nuorten kasvatuksessa kiinnitetään huomiota tasa-arvoisten asenteiden oppimiseen ja opettamiseen, mikä huomioidaan myös opetussuunnitelmissa, opetussisällöllä ja opetusjärjestelyillä sekä -aineistolla.
- kouluissa huolehditaan siitä, että tytöillä ja pojilla on samat mahdollisuudet yleissivistävään koulutukseen, toisen asteen koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen.
- kirjasto- ja kansalaisopiston tarjoamalla palveluilla edistetään niin naisten ja miesten kuin myös kaikkien kuntalaisten keskenään tasapuolisia mahdollisuuksia sivistykseen, kirjallisuuden ja taiteen harrastukseen, jatkuvaan tietojen, taitojen ja kansalaisvalmiuksien kehittämiseen,



kansainvälistymiseen sekä elinikäiseen oppimiseen. Kirjaston materiaalihankinnoissa kaikki kuntalaiset ja heidän mahdolliset erityistarpeensa otetaan tasapuolisesti huomioon.

- kulttuuri- ja vapaa-ajan palveluita tuotettaessa eri kohderyhmien sekä naisten ja miesten tarpeet otetaan huomioon tasapuolisesti.
- Nuoriso- ja liikuntatoimissa korostetaan toimenpiteitä, joilla vaikutetaan perinteisten sukupuolirajojen, syrjivien käsitysten ja toimien poistamiseen sekä jo syntyneiden, vääristyneiden asenteiden korjaamiseen.
- Siuntion kunnassa pyritään varmistamaan, että myös kunnan mahdollisesti käyttämät ulkopuoliset ostopalveluiden tuottajat noudattavat toiminnassaan tasa- arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita.

Kuntalaisten yhdenvertaisuutta tuetaan aktiivisella ja monipuolisella tiedottamisella ja kehitetään mm. sähköisiä asiointimahdollisuuksia lisäämällä sekä kiinnittämällä huomiota esteellisyysseikkoihin julkisissa tiloissa.

## **8. Seuranta**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma liitetään osaksi työsuojeluohjelmaa. Kunnan tasa-arvoasian vastuuhenkilönä toimii henkilöstöpäällikkö.

Vuosittain laadittavaan henkilöstötilinpäätökseen kerätään tiedot henkilöstön määrästä ja rakenteesta, henkilöstön kehittämisestä ja koulutuksesta sekä sairastavuudesta osastoittain sekä koko henkilöstön osalta. Tiedot analysoidaan ja ryhdytään tarpeellisiin korjaus- ja kehittämistoimenpiteisiin.

Työilmapiirikartoitukset tehdään kaikkien toimialojen yksiköissä säännöllisin väliajoin ja niiden tulee olla vertailukelpoisia eri yksiköiden välillä. Mahdollisten ilmenneiden epäkohtien poistamiseksi laaditaan ohjelma toteutumisaikatauluineen.

Esimiehet tiedottavat edelleen osastojensa ja yksiköidensä henkilöstölle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista ja huolehtivat, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee työntekijöille tutuksi. Myös ulospäin suuntautuvassa tiedotuksessa tuodaan esille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö ja julkistetaan tietoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Siuntion kunnassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään ja sen tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain. Selvitys organisaation tasa-arvotilanteesta ja sen osana oleva palkkakartoitus tehdään kuitenkin kolmen vuoden välein ja liitetään osaksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien viranomaisten lakisääteinen velvollisuus.