



# Siuntion kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma



## Sisällys

1	Yleistä .....	3
2	Tasa-arvosuunnitelma .....	3
3	Yhdenvertaisuussuunnitelma .....	4
4	Tasa- arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tila Siuntion kunnassa .....	6
5	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus luottamushenkilöhallinnossa .....	7
6	Henkilöstö .....	7
6.1	Rekrytointi .....	8
6.2.	Työjärjestelyt .....	8
6.3	Henkilöstöjohtaminen .....	9
6.4	Palkkaus ja muut työsuhteen edut .....	10
6.5.	Työsuojelu .....	10
7	Seuranta .....	11
8	Toiminta syrjintä- tai häirintätapauksessa .....	11



## 1 Yleistä

Suomen syrjäntäkieltoja koskeva lainsäädäntö pohjautuu kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, kuten kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevaan yleissopimukseen (SopS 7-8/1976), Euroopan ihmisoikeussopimukseen (SopS 18–19/1990), Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan ja Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukseen nro 111. Syrjäntä on kielletty Suomessa perustuslaissa (731/1999) 6 § sekä erityislainsäädännöllä.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli voimaan 8.8.1986. Sen tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjäntä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjäntä. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjäntää sekä tehostaa syrjäntän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjäntäperusteet ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa valtion ja kuntien viranomaisia laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman.

Syrjäntäkiellon rikkomisesta tuomittavat rangaistukset määräytyvät rikoslain (39/1889) mukaan. Rikoslain 11 luvun 9 § sisältää laajan syrjäntäkiellon ja 47 luvun 3 §:llä kielletään syrjäntä työelämässä.

Työ- ja virkasuhdelainsäädännössä työsopimuslaki (55/2001) määrää, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, eikä ketään saa asettaa toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tai muun seikan vuoksi. Hallintolain (434/2003) tarkoituksena on toteuttaa ja edistää hyvää hallintoa sekä oikeusturvaa hallintoasioissa. Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) edellyttää, että työnantaja ei saa virkasuhteeseen ottaessaan eikä virkasuhteen aikana ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eikä viranhaltijoita eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

## 2 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. Tasa-arvolain mukaisesti kaikki vähintään 30 työntekijää säännöllisesti työllistävät työpaikat on veloitettu laatimaan tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja sen toteutumista sekä edistämistoimien vaikuttavuutta seurataan. Suunnitelman tulee sisältää erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelmassa on esitettävä tarpeelliset toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasapainon saavuttamiseksi. Lisäksi suunnitelmassa tulee arvioida tasa-arvon toteuttamiseksi aiemmin suunniteltujen toimenpiteiden toteuttamista ja tuloksia.

Jokaisen työnantajan tulee omilla toimillaan edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoisuutta. Eri asemaan asettaminen on kiellettyä raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Syrjäntää voi olla sekä välitön että välillinen syrjäntä. Työelämän mahdolliset syrjäntätilanteet ovat:



- työhönottotilanteet
- tehtävään tai koulutukseen valitseminen
- palkka tai muut työsuhteen ehdot
- työnjohto, työn järjestäminen, työolot
- työsuhteen päättäminen, työntekijän siirtäminen ja lomauttaminen
- häirinnän poistamisvelvoitteen laiminlyönti.

Tasa-arvosuunnitelma on väline, jonka avulla työnantajan tasa-arvoa edistävät toimenpiteet toteutetaan ja ennaltaehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Työnantajan tulee resurssiensa puitteissa toimia siten, että

- avoimena 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 (erityisesti fyysiset työolot),
- työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen olisi mahdollista kummallekin sukupuolelle ja
- sukupuoleen perustuva syrjintä ehkäistäisiin jo ennakolta.

### 3 Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä estää kaikkinaisen yksilöiden ja ihmisryhmien syrjintää. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon, että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämäalueilla. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Ketään ei saa syrjiä yhdenvertaisuuslaissa säädetyillä perusteilla, joita ovat:

- ikä
- alkuperä (etninen ja kansallinen sekä yhteiskunnallinen alkuperä pitäen sisällään rodun ja ihonvärin)
- kansalaisuus
- kieli (kansalliskielet ja muut kielet kuten viittomakieli sekä esim. murteet)
- uskonto ja vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila (sekä fyysiseen että psyykkiseen terveydentilaan kattaen sekä akuutit että krooniset sairaudet)
- vammaisuus (vammaisuuden ja terveydentilan rajalla on merkitystä, sillä vammaisia henkilöitä koskee lain 15 §:ssä oleva velvoite kohtuullisiin mukautuksiin)
- seksuaalinen suuntautuminen



- muu henkilöön liittyvä syy (mm. yhteiskunnallinen asema, varallisuus, asuinpaikka ja yhdistystoimintaan osallistuminen)
- läheissyrjintä (syrjintä kohdistuu johonkuhun toiseen, esimerkiksi siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen)
- oletamaan perustuva syrjintä
- häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen, ohje tai käsky syrjiä.

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
- ohje tai käsky syrjiä tulee lukea konkreettiseksi syrjinnäksi.

Erilainen suhtautuminen eri-ikäisiin on luonnollista. Aina suhtautuminen ei kuitenkaan edistä tasavertaista kohtelua. Vaarana on se, että nuoret ja vanhat nähdään yksinomaan avun tarvisijoina eikä tasavertaisina toimijoina, joille tulee taata yhtäläiset mahdollisuudet osallistua yhteiskuntaan. Etnisyys on moniulotteinen ilmiö, jonka keskeisiä käsitteitä ovat etninen identiteetti ja etninen ryhmä. Etninen identiteetti on erityinen kulttuuriseen taustaan liittyvä tapa olla suhteessa itseen, toiseen ja ympäristöön. Etnisellä ryhmällä taas tarkoitetaan ryhmää, jolla on yhteinen alkuperä, kulttuuri ja ryhmäidentiteetti. Kansainvälistymisen johdosta taustaltaan, kansallisuudeltaan ja kieleltään erilaiset ihmiset kohtaavat yhä enemmän. Siuntiossa pääasialliset asiointikielet ovat suomi ja ruotsi. Tulkkausta, mukaan lukien viittomakieli, käytetään tarvittaessa. Turvapaikanhakijoista huolehtii valtio.

Uskonto tai vakaumus on useille henkilökohtainen asia, josta ei välttämättä haluta julkisesti puhua. Vaikka vakaumuksellisuus ei tulisikaan esiin arkipäiväisessä kanssakäymisessä, se voi olla tärkeä arvojen perusta tai elämäntapojen määrittelijä. Uskontojen, vakaumusten ja mielipiteiden yhdenvertaisuutta voidaan arvioida niin työyhteisössä kuin palvelujen tarjonnassakin. Uskon vapauden ja yhdenvertaisuuden periaatteet koskevat kaikkia uskontoryhmiä.

Nykyaikana sukupuolisten ja seksuaalisten suuntautumisten monimuotoisuus on pyritty tunnustamaan julkisyhteisöissä. Seksuaalisen suuntautumisen voi määritellä heteroksi, homoksi, lesboksi, biseksuaaliksi, aseksuaaliksi, joksikin muuksi tai määrittelemättömäksi. Ilmaus HLBTI-ihmiset (homo-lesbo-bi-trans-inter) on myös nykyään käytössä, ja kattaa niin seksuaalisesti kuin sukupuolisesti valtaväestöstä erilaista suuntautumista. Heterous ajatellaan usein muita seksuaalisuuden muotoja hyväksyttävämmäksi ja otetaan oletusarvona. Tällöin vähemmistöjen edustajat ovat syrjintävaarassa, vaikka lain mukaan seksuaalinen tai seksuaalinen suuntautuminen ei saa asettaa ihmisiä eriarvoiseen asemaan. Sukupuolivähemmistöön kuuluminen on yksityisyyden piiriin kuuluva asia.

Perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Samanlainen kohtelu ei aina kuitenkaan takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen



yhdenvertaisuus toteutuisi. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttumista.

Positiivinen erityiskohtelu on jonkin syrjinnälle alttiin henkilöryhmän tukemista, jossa ryhmän aseman parantamiseksi suoritetaan oikeasuhteisia erityistoimenpiteitä todellisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Ennakkoon suunnitellut painotukset vaikuttavat tilanteissa, joissa kahta muodollisesti yhtä pätevää hakijaa verrataan keskenään aliedustettua ryhmää edustavan hakijan hyväksi. Laajemmassa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla tuetaan eri ryhmien tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja osallistumismahdollisuuksia eri elämänalueilla.

Työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden työhön tai koulutukseen pääsyn, työssä selviämisen ja työuralla etenemisen turvaamiseksi. Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia, asianmukaisia ja kohtuullisia ja työnantajan voimavarat huomioon ottavia mukauttamisia vammaisten henkilöiden erityistarpeisiin. Kohtuullisen mukauttamisen laiminlyönnin katsotaan olevan syrjintää. Vammaisten henkilöiden työntekoa helpottavat apuvälineet ovat esimerkkejä kohtuullisista mukautuksista.

Yhdenvertaisuussuunnitelmalla edistetään kaikkien toiminnassa mukana olevien henkilöiden eli palveluiden käyttäjien, työntekijöiden ja työnhakijoiden yhdenvertaisuutta. Kaikkien kuntien viranomaisten tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma siinä laajuudessa kuin kunkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii. Yhdenvertaisuuden edistäminen on erityisen tärkeää oppilaitoksissa ja kouluissa sekä sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa. Esimerkiksi koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Yhdenvertaisuussuunnittelu tukee hyvää hallintoa sekä henkilöstön ja palveluiden kehittämistä. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä toimintatapoja. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhteisia. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että erilaiset palvelussuhteen elinkaareen liittyvät prosessit ovat syrjimättömiä. Yhdenvertaisuuden edistämisestä tulisi muodostua osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan sitoa osaksi muuta kehittämistyötä tai liittää se muihin olemassa oleviin suunnitelmiin tai ohjelmiin. Työpaikan yhdenvertaisuustilannetta tulee tarkastella määrääjain ja tarvittaessa päivittää suunniteltuja edistämistoimenpiteitä. Tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisalueita ovat:

1. syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
2. toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen
3. osallisuuden lisääminen.

## 4 Tasa- arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tila Siuntion kunnassa

Työnantajana Siuntion kunta kohtelee henkilöstöään tasavertaisesti ja kunnioittavasti huolehtimalla tasavertaisuuden edellyttämästä viestinnästä, vuorovaikutteisuudesta sekä henkilöstön sitoutumisesta toiminnan kehittämiseen ja uusiin toimintamalleihin. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla on työnantajan edun mukaista, sillä henkilöstö on Siuntion kunnan tärkeimpiä voimavaroja.



Siuntion kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää ohjeistuksen sukupuolten välisen tasa-arvon ja yksilöiden yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi kunnan 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 konkreettiset toimenpiteet, joihin kunta sitoutuu sukupuolten välisen tasa-arvon ja yksilöiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Lainsäädännön edellyttämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu siten, että suunnitelmaluonnos on laadittu virkamiestyönä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja luonnosta on käsitelty kunnan johtoryhmässä sekä kunnan yhteistyöryhmän kokouksessa syksyllä 2018. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksyy kunnanhallitus.

Suunnitelman toteutumista arvioidaan vuosittain yhteistyöryhmän toimesta sekä kunnan henkilöstöraportin 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 ja kokonaan uusi, tasa-arvolain vaatimat selvitykset sisältävä suunnitelma laaditaan vähintään kolmen vuoden välein.

Kunnassa on aiemmin laadittu tasa-arvosuunnitelma vuosille 2005 – 2008 sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodesta 2011 eteenpäin. Vuosien 2016 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista ei arvioida tässä suunnitelmassa, sillä sitä on raportoitu vuosien 2016 henkilöstötilinpäätöksessä ja 2017 osalta kunnan tilinpäätöksessä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhtenä toimenpiteenä kunnan henkilöstön keskuudessa joka toinen vuosi toteutettava työhyvinvointikysely, joka toteutetaan syksyn 2018 aikana.

## 5 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus 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. Kunnan hallintosäännössä on määrätty kaksikielisyyden toteutumisesta luottamushenkilöorganisaation toiminnassa. Luottamushenkilöillä tulee olla riittävä tieto tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamisesta kunnassa. Luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden dialogia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteiden määrittelyssä ja toteuttamisessa on huolehdittava. Tasa-arvosuunnitelman tiedottamisesta luottamushenkilöille tulee tiedottaa riittäväällä tavalla.

## 6 Henkilöstö

Siuntion kunta edistää henkilöstönsä työhyvinvointia sekä henkilökunnan osaamisen kokonaisvaltaista huomioimista ja kehittämistä. Siuntion kunta kohtelee henkilöstöään ja henkilöstö kohtelee toisiaan tasavertaisesti ja kunnioittavasti. Tasavertaisuuden edellyttämästä viestinnästä, vuorovaikutteisuudesta sekä henkilön sitoutumisesta toiminnan kehittämiseen ja uusiin toimintamalleihin huolehditaan. Nämä kunnan strategiasta kumpuavat arvot luovat pohjan myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamiselle.



Johtamisen avulla varmistetaan, ettei kunnan toimintaohjeissa, suunnitelmissa tai muissa toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa ole aineksia, jotka asettavat henkilöstön eriarvoiseen asemaan sukupuolen, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Siuntion kunnan tavoitteena on olla tasa-arvoinen, 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. Syrjintä kaikissa muodoissaan on kielletty.

## 6.1 Rekrytointi

Henkilöstön voimavarojen järkevä käyttö työsuhteen elinkaaren kaikissa vaiheissa on tuloksellisuuden ja työssä onnistumisen ehdoton edellytys. Henkilöstön sukupuoli tai mikään yhdenvertaisuuslaissa määritelty syrjintäperuste ei saa olla määräävä tekijä rekrytoinnissa tai työtehtäviä ja vastuuta jaettaessa, vaan henkilöstön tiedot, taidot ja kyvyt. Työhaastattelussa vältetään syrjiviä ja selkeästi sukupuoleen liittyviä kysymyksiä raskaudentilaa ja perhesuunnittelua koskevia kysymyksiä. Tällaisiin asioihin liittyvät syyt eivät myöskään saa rajoittaa palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista.

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja virkasuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua,

- jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhteista tavoitteeseen pääsemiseksi.
- Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on edellä mainittujen lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite tai
- jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

## 6.2. Työjärjestelyt

Siuntion kunta pyrkii kehittämään työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Naisilla ja miehillä on Siuntion kunnassa samanlaiset mahdollisuudet edetä urallaan. Henkilöstöä kannustetaan tasapuolisesti vastuunottoon, koulutukseen ja tietojen ja taitojen mahdollisimman monipuoliseen käyttöön. Kunta pyrkii helpottamaan työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista siten, että kummankin sukupuolen edustajille annetaan mahdollisuus perhevapaiden käyttöön. Miehiä kannustetaan hyödyntämään aktiivisesti perhevapaita.

Työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada koulutusta ja työtä samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi työnantajan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.





Mukautukset voivat kohdistua

- fyysiseen ympäristöön (liikkumisen esteet, työolosuhteet)
- työvälineisiin (mitoitukset, apuvälineet)
- työnjärjestelyihin (työn organisointi, työmenetelmät)

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus antaa kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tullessa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa. Selvitys on annettava viipymättä sen jälkeen, kun vammainen tällaista selvitystä pyytää. Velvollisuus koskee sekä rekrytointia että palvelussuhteen kestäessä ja palvelussuhteen päätettäessä tehtäviä ratkaisuja. Yhdenvertaisuuslain nojalla muiden syrjintäperusteiden osalta työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa tällaista kirjallista selvitystä.

## 6.3 Henkilöstöjohtaminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa henkilöstöjohtamista ja jokaisen esimiesasemassa olevan tulee sitoutua niiden edistämiseen. Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuolisesti parhaisiin mahdollisiin työtuloksiin. Henkilöstöjohtamisessa otetaan huomioon ikäjohtaminen. Siuntion kunta työnantajana vastaa osaltaan ikääntyvien työntekijöidensä hyvinvoinnista ja hiljaisen tiedon siirtymisestä.

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 viipymättä ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Kynnys puuttua häirintään pyritään pitämään mahdollisimman matalana. Henkilöstöhallinto laatii ohjeet epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseen. Esimiesten tehtävänä on tukea mahdollisen häirinnän ja ahdistelun tai työpaikkakiusaamisen ilmoittamisessa.

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. Toiminnassa ja tiedottamisessa toimitaan avoimesti ja kunnioittavasti sekä otetaan huomioon erilaiset elämäntilanteelliset lähestymistavat kuten esimerkiksi uskonnolliset, yhteiskunnalliset ja eettiset arvot. Rasismia ja etnistä syrjintää ei sallita. Syrjintätapaukset tunnistetaan ja niihin puututaan välittömästi. Monikulttuurisuus on positiivinen resurssi, johon erilaiset ihmiset tuovat täydentävää osaamista.



## 6.4 Palkkaus ja muut työsuhteen edut

Samapalkkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys työelämässä. Samasta ja vaativuuden arvioinnin tuloksena samanarvoiseksi 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 samanarvoiseksi arvioitavien tehtäväryhmien välillä. Palkkakartoitus kuvaa marraskuu v.2017 tilannetta.

Palkkausjärjestelmää kehitetään sukupuolten tasa-arvoa edistäväksi siten, että työstä maksettava palkka määritellään tehtävän vaativuuden, kelpoisuusehtojen mukaisen koulutuksen, 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 toteutetaan yhdenvertaisesti kaikilla Siuntion kunnan osastoilla. Palkkapäätöksiä tehtäessä tulee äitiys- tai vanhempainlomalla, hoitovapaalla tai muulla virkavapaalla tai työlomalla olevia kohdella samanarvoisesti 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.

## 6.5. 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 tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti sukupuoleen tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin katsomatta.

Henkilöstön keski-ikäen 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 aktiivisen tuen mallia yhteistyössä työterveyshuollon palvelujen tuottajan kanssa.



## 7 Seuranta

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien viranomaisten lakisääteinen velvollisuus. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on osa 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-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan kunnan henkilöstölle sisäisesti intranetin (Siuntrix) kautta. Kuntalaisille suunnitelma on näkyvillä Siuntion kunnan internetsivuilla ([www.siuntio.fi](http://www.siuntio.fi)).

## 8 Toiminta syrjintä- tai häirintätapauksessa

Työntekijän syrjintä- ja häirintätapauksessa voi ottaa yhteyttä esimieheensä, työsuojeluvaltuutettuun tai luottamusmieheen. Myös työterveydenhuollon työntekijöihin voi olla yhteydessä asiassa.

### Liitteet

Liite 1: Kunnan toimenpiteet

Liite 2: Tilastokeskuksen 3.5.2018 julkaisema kuntasektorin palkkatilasto Siuntion henkilöstön palkkatiedoista laadittu tasa-arvoraportti.



Siuntion kunnan toimenpiteet

Arvo	Tarkennus	Säädösten velvoitteet	Tavoite
Tasavertaisuus	Kohtelemme henkilöstöämme ja toisiamme tasavertaisesti ja kunnioittavasti	Kunnassa on aktiivisen tuen malli, työsuojelun toimintaohjelmaan sisältyvät henkisen työsuojelun periaatteet.	Laaditaan toimintaohje häiriötilanteisiin. Laaditaan epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemiseen liittyvä ohjeistus. Lisätään epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kieltoa koskevien ohjeiden ja toimintatapojen näkyvyyttä.
		Työnantajan velvollisuutena on toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin voi hakeutua sekä naisia että miehiä. Kunta voi käyttää harkintansa mukaan positiivista erityiskohtelua tehtävien täytössä.	Rekrytointiprosessit ovat läpinäkyviä ja niitä ohjaavat selkeät toimintaohjeet, jotka huomioivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet. Hakijoista tehdään tasapuoliset ja dokumentoidut ansiovertailut samoilla kriteereillä ja painotuksilla. Työnantaja toimii haastateltavia kutsuttaessa syrjimättömästi.
			Hakijat arvioidaan aina pätevyyden, ansioituneisuuden sekä soveltuvuuden mukaan. Hakijoita ei aseteta epäedulliseen asemaan minkään henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi.
			Kunnassa toimitaan siten, että palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka tai muista palvelussuhteen ehdoista päätettäessä henkilön sukupuoli tai muu henkilöön liittyvä kielletty syrjintäperuste ei ole päätöksenteon perusteena.
			Työpaikkailmoitukset, valintaperusteet ja työtehtävien vaatimukset laaditaan niin, että ne eivät suosi tai syrji.
			Työnantajana edistämme tasapuolista kohtelua luomalla yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.
	Huolehdimme tasavertaisuuden edellyttämästä viestinnästä, vuorovaikutteisuudesta sekä henkilöstön sitouttamisesta	Esimiehillä on tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun edistämässä keskeinen rooli. Esimiehen velvollisuutena on selvittää työntekijän	Johtamisessa otetaan huomioon henkilöstön moninaisuus, sen asettavat haasteet ja tarjoamat mahdollisuudet.

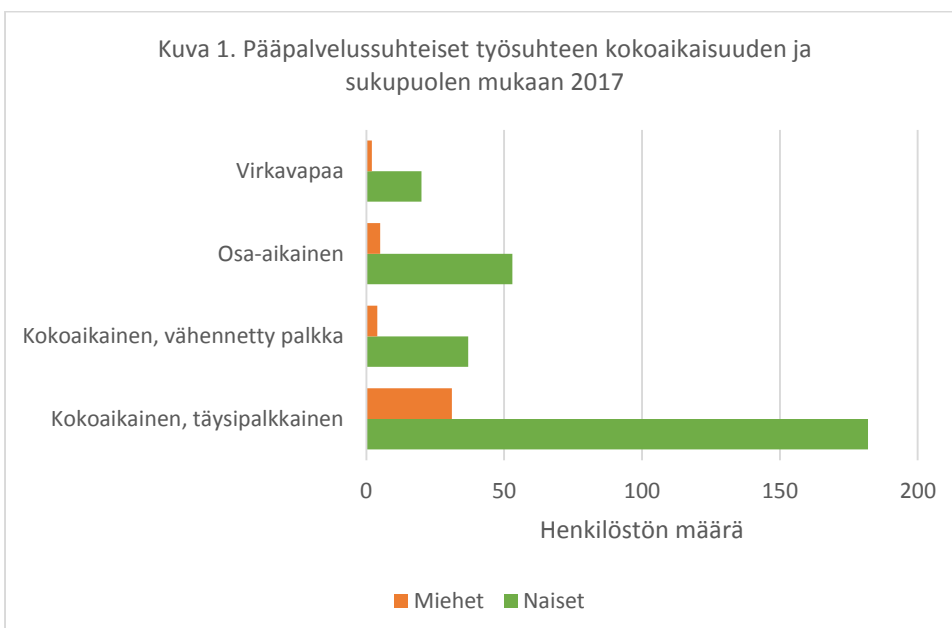


	toiminnan kehittämiseen ja uusiin toimintamalleihin	esittämä tai tietoon tullut syrjintäepäily ja ryhtyä tarvittaessa käytettävissä oleviin toimenpiteisiin.	
			Jokaista työntekijää kannustetaan omien kykyjensä mukaan osallistumaan toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.
Turvallisuus	Pyrimme viestinnällä ja vuorovaikutuksella turvaamaan henkilöstön luottamuksen kuntaan työnantajana	Siuntion kunnan jokaisella työntekijällä on oikeus turvalliseen työskentelyilmapiiriin ja hyväksytyksi tulemiseen omana itsenään. Jokaisella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus puuttua epätasa-arvoiseen kohteluun ja syrjintään.	Työnantajan ja kaikkien työntekijöiden velvollisuutena on viivytyksettä puuttua havaitsemiinsa tai tiedoksi saamiinsa työsuojelullisiin ja epätasa-arvoa merkitseviin epäkohtiin. Varmistetaan, että jokainen työyhteisön jäsen on tietoinen, miten toimia, jos kokee tullessa syrjityksi.
Vastuullisuus	Huolehdimme ja kannamme vastuuta henkilöstön työhyvinvoinnista, toimintaedellytyksistä ja tarvittavasta osaamisesta		Työhyvinvointikyselyjen ja työpaikkaselvitysten tuloksia hyödynnetään monimuotoisen ja moniarvoisen toimintakulttuurin kehittämisessä.
	Huolehdimme henkilöstön resursoinnista siten, että yksittäisille työntekijöille ei muodostu kohtuutonta työkuormaa	.	Naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista helpotetaan mahdollisimman joustavilla työaikajärjestelyillä, kannustamalla perhevapaisiin ja sallimalla, työtilanne huomioon ottaen, mahdollisimman joustava palkattomien työstä vapautusten käyttö.
	Asetamme realistisia tavoitteita ja aikatauluja		
	Tuemme henkilöstöämme toimimaan vastuullisesti kuntalaisia ja työnantajaa kohtaan		
Uudistaminen	Olemme avoimia sekä kannustamme ja annamme henkilöstöllemme edellytykset jatkuvaan palvelujen ja toiminnan kehittämiseen.		Työhyvinvointikyselyin ja tilastojen avulla seurataan työuran tukemisen toteutumista ja henkilöstön kokemuksia tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta.
	Osoitamme luovuuden ja uudistumisen merkityksen antamalla hyvästä työstä palautetta.	Tavoite- ja kehityskeskustelut	Tavoite- ja kehityskeskustelut ovat urasuunnittelun väline.



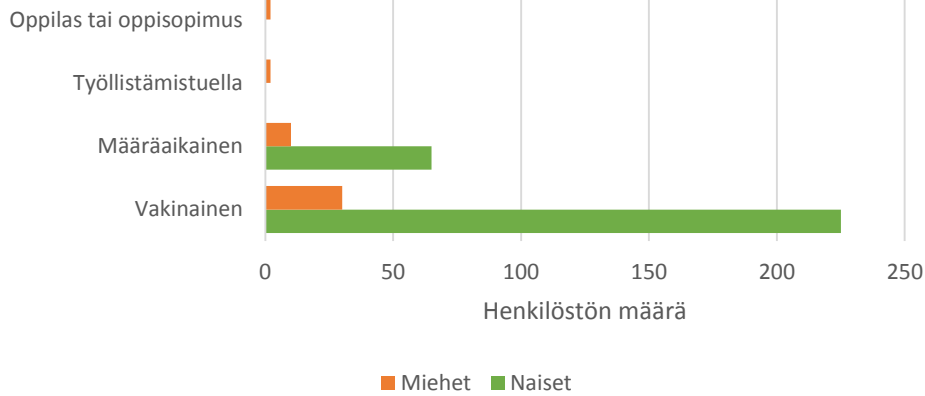
	Annamme henkilöstöllemme mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä.		Työtehtävien jakautumisessa ja tehtävänkuvien laadinnassa huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat. Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työilmapiirin luominen otetaan esille kehityskeskusteluissa.
	Arvostamme samalla myös jo olemassa olevia vahvuksiamme ja osaamistamme.	koulutussuunnitelma ja perehdytysohjelma.	Ikäkausia ja eri-ikäisiä ihmisiä sekä heidän vahvuuksiaan ja kehittämishaasteitaan arvostetaan ja kunnioitetaan. Nuorten työntekijöiden ideoita ja ikääntyvien työntekijöiden kokemusta ja hiljaista tietoa arvostetaan ja kunnioitetaan..
Kumppanuus	Pyrimme luomaan sellaisen toimintakulttuurin ja rakenteet, jotka kannustavat poikkihallinnolliseen, moniammatilliseen yhteistyöhön palvelujen kehittämisessä ja palvelutuotannossa.		
	Valmistelemme päätökset johtamisjärjestelmämme mukaisesti yhdessä ja avoimesti, tarvittavaa asiantuntemusta käyttäen.		Yksiköissä mietitään keinoja paitsi näkyvien myös piiloisten ja/tai tahattomien epätasa-arvoisten toimintamallien tunnistamiseksi.

Liite 2.

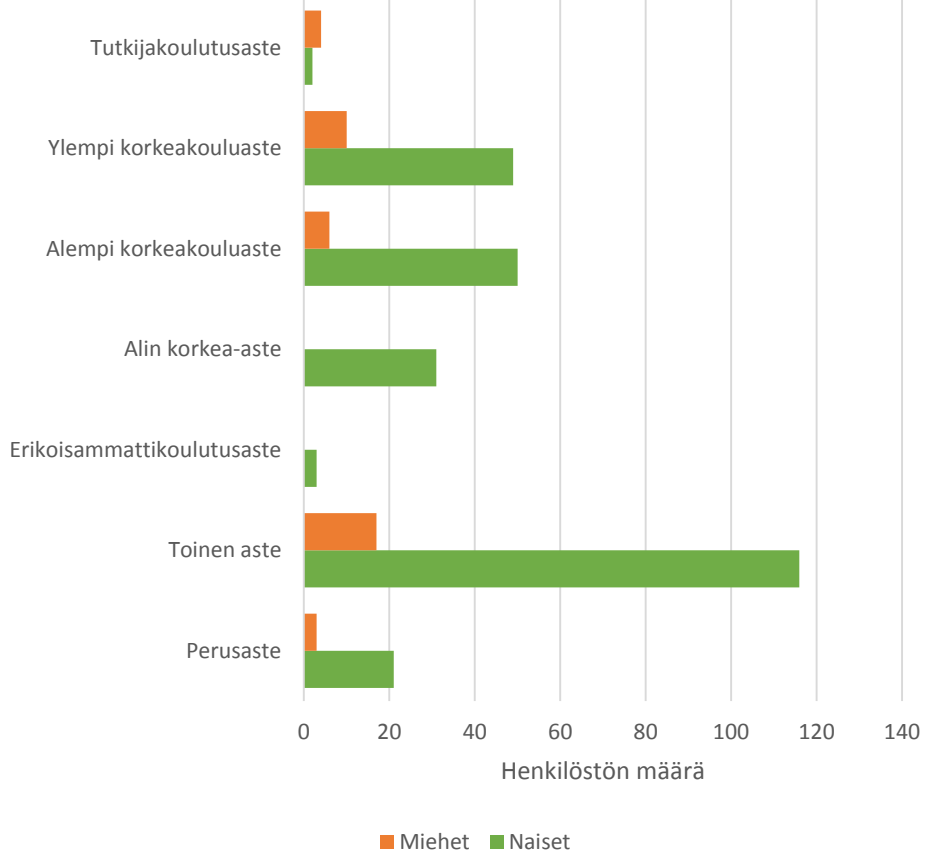




Kuva 2. Pääpalvelussuhteet palvelussuhteen luonteen ja sukupuolen mukaan 2017

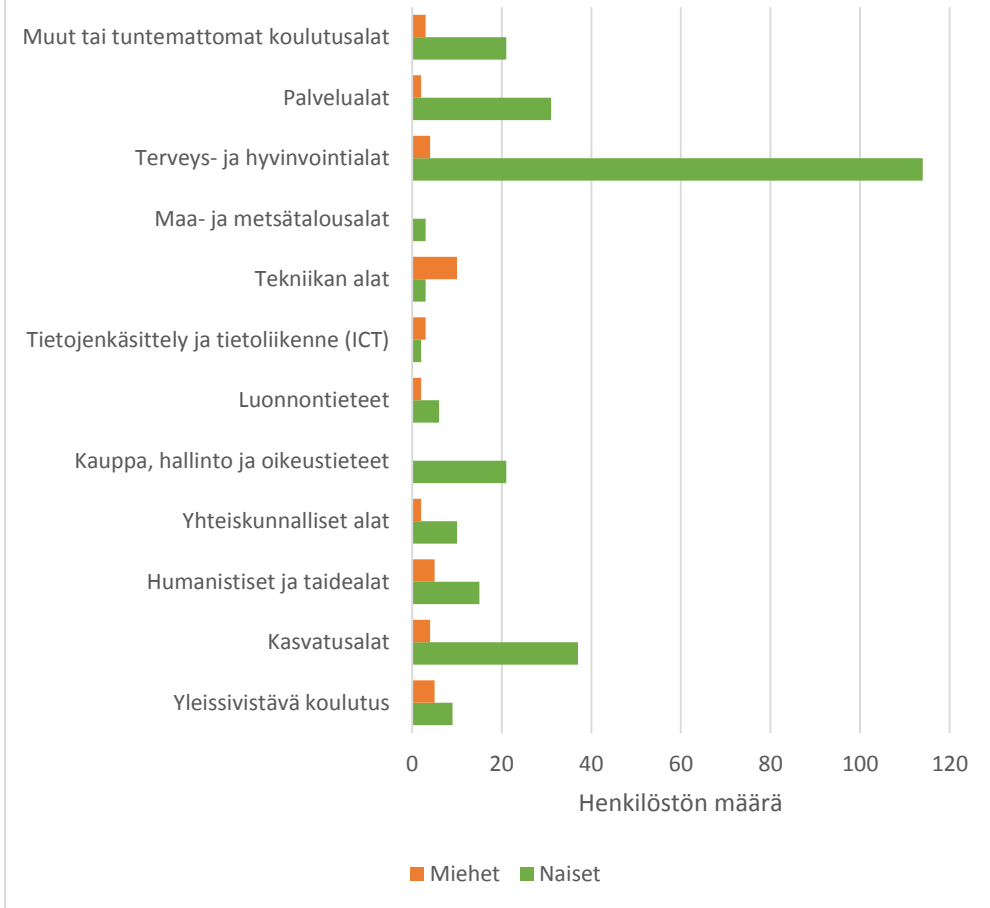


Kuva 3. Pääpalvelussuhteiset (kokoaikaiset ja osa-aikaiset) koulutusasteen ja sukupuolen mukaan 2017





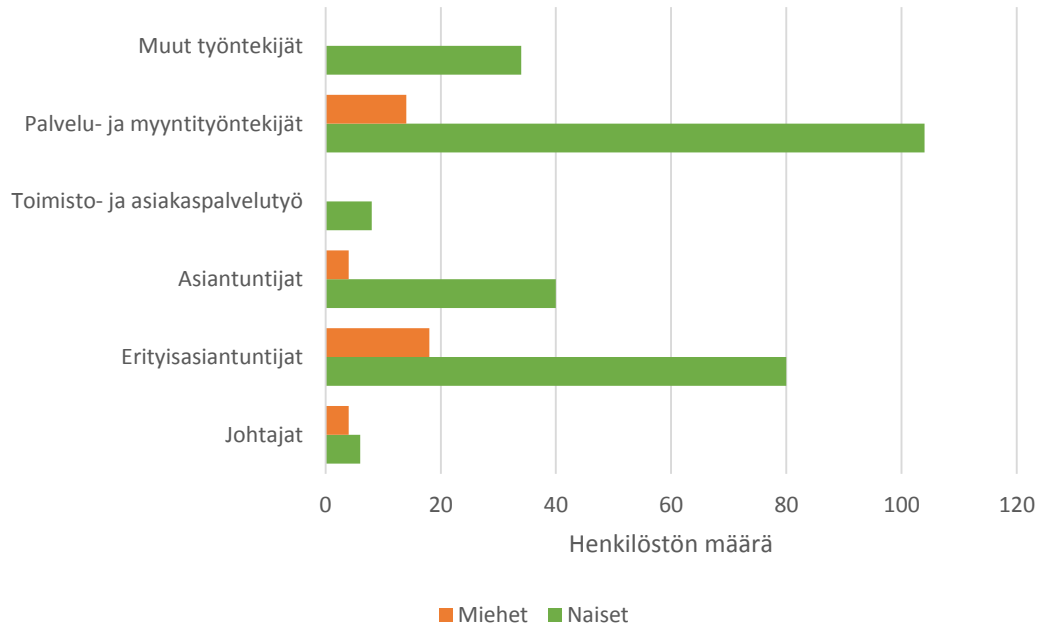
Kuva 4. Pääpalvelussuhteiset (kokoaikaiset ja osa-aikaiset) koulutusalan ja sukupuolen mukaan 2017



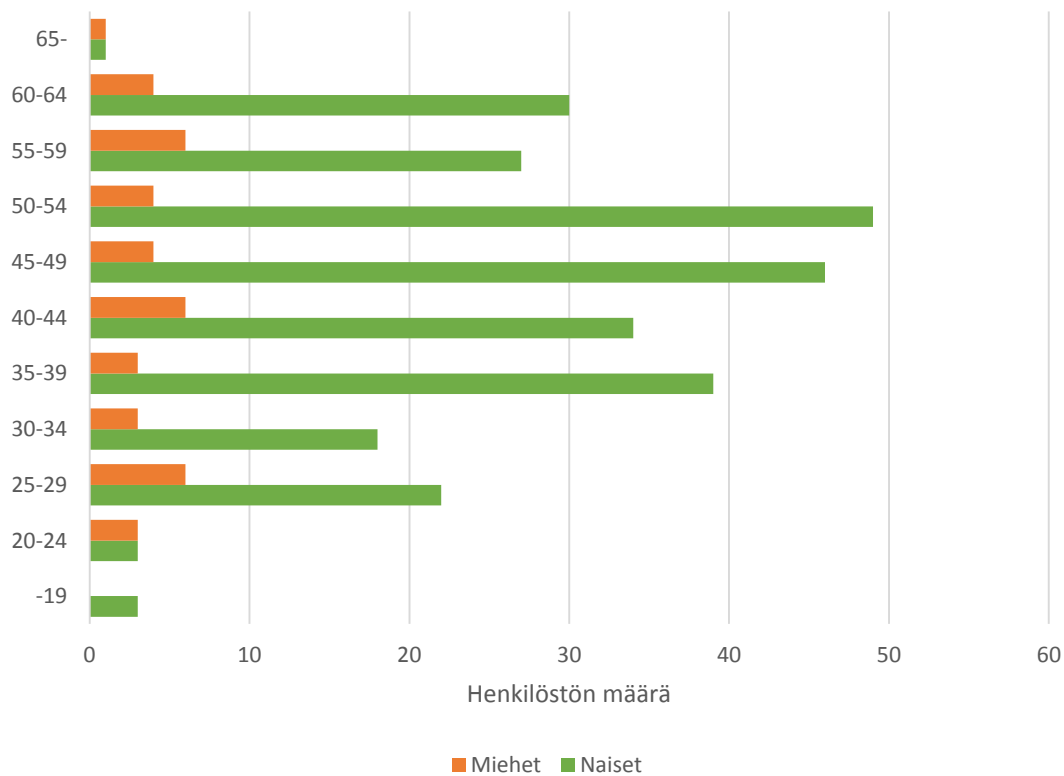




Kuva 5. Pääpalvelussuhteiset ammattiluokituksen (ammattiluokitus 2010) ja sukupuolen mukaan 2017

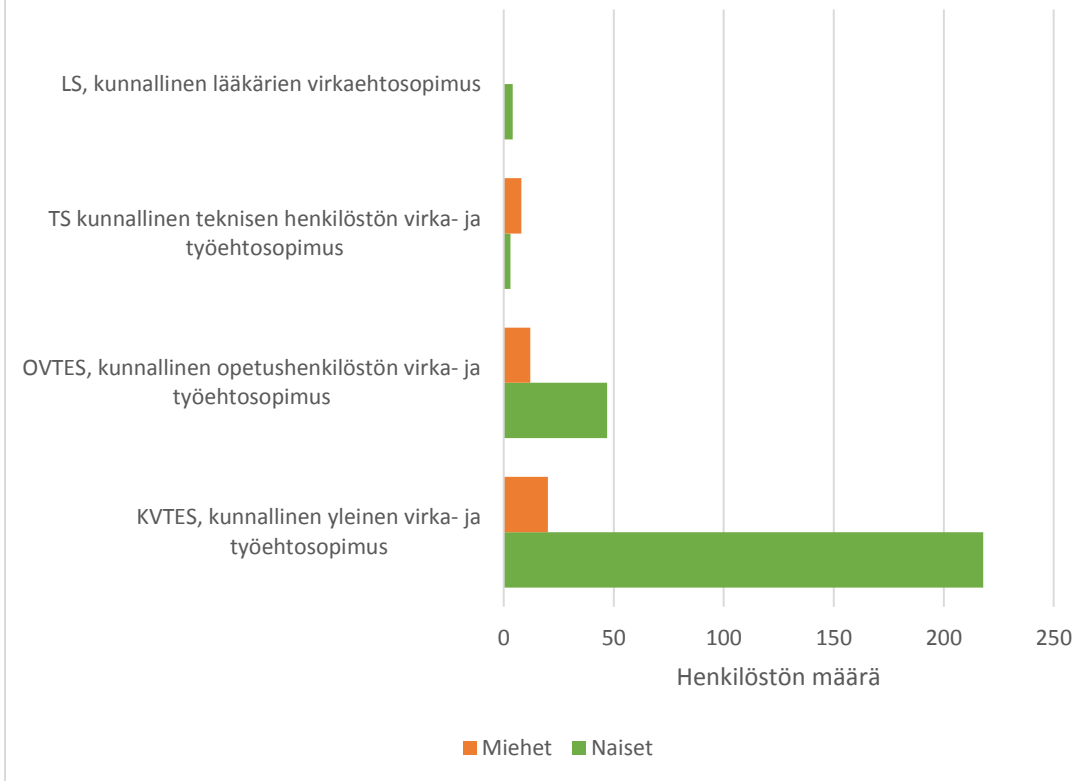


Kuva 7. Pääpalvelussuhteiset ikäryhmän ja sukupuolen mukaan 2017





Kuva 8. Pääpalvelussuhteiset sopimusalan ja sukupuolen mukaan 2017





Taulukko 6. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja sopimusalan mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2017

Sopimusala	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehe t	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehe t	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehe t	Ero, €	Ero, %
KVTES, kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus*	2 174	3 008	834	38,3	2 530	3 512	982	38,8	2 555	3 562	1 008	39,4
OVTES, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	2 700	2 713	13	0,5	3 596	3 567	-30	-0,8	3 638	3 583	-55	-1,5
TS kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
LS, kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>Yhteensä</b>	<b>2 328</b>	<b>2 780</b>	<b>452</b>	<b>19,4</b>	<b>2 836</b>	<b>3 372</b>	<b>536</b>	<b>18,9</b>	<b>2 864</b>	<b>3 447</b>	<b>583</b>	<b>20,4</b>

- KVTES:n sopimuksessa on kuvattu koko kunnan sopimukseen kuuluva henkilöstö. Eroa selittää sopimuksen sisällä eri ammattiluokkien vaativuus- ja palkkauserot. Jatkossa yksityiskohtaisemmalla tilastoinnilla pyritään tuomaan esiin todellisia eroja.