



# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

**Mustasaaren kunta  
2016–2018**

Käsittelyt:

Työsuojelutoimikunta 20.10.2015

Yhteistyötoimikunta 16.11.2015

Henkilöstöjaosto 24.11.2015

Kunnanhallitus 19.1.2016

Kunnanvaltuusto 28.1.2016

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2016–2018  
Mustasaaren kunta  
HR-yksikkö  
Henkilöstöhallinnoija Caroline Lund  
Mustasaari 2015

## Sisällys

<b>1. Johdanto</b> .....	<b>4</b>
1.1. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta .....	4
1.2. Yhdenvertaisuuslaki .....	4
1.3. Tasa-arvo Mustasaaren kunnassa .....	4
1.4. Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja .....	4
1.5. Arvoperusta .....	4
<b>2. Tavoite</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Vastuu</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Suunnitelmaan sitouttaminen organisaatiossa</b> .....	<b>5</b>
<b>5. Kartoitus, tavoitteet, toimenpiteet ja toimintasuunnitelma</b> .....	<b>6</b>
5.1. Työolot .....	6
5.2. Rekrytointi ja osaaminen .....	7
5.3. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen .....	8
5.4. Sama palkka samanarvoisesta työstä (tasa-arvoiset palkat) .....	9
5.5. Häirintä .....	10
5.6. Yhdenvertaisuuden edistäminen .....	11
6. Liite – Lakien mukaisia määritelmiä (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaki) .....	12

## 1. Johdanto

### 1.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

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.

### 1.2 Yhdenvertaisuuslaki

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

### 1.3 Tasa-arvo Mustasaaren kunnassa

Mustasaaren kunnan henkilöstöstrategisena visiona on luoda hyviä työpaikkoja, joissa työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi, tuntevat iloa ja yhteisöllisyyttä sekä haluavat kehittää toimintaa ja itseään.

### 1.4 Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja

Mustasaaren kunta on 28.9.2015 yhtynyt eurooppalaisen paikallis- ja aluehallinnon naisten ja miesten välisen tasa-arvon peruskirjan tavoitteisiin ja sitoutunut olemassa olevien resurssien puitteissa noudattamaan peruskirjan artikloja.

### 1.5 Arvoperusta

Mustasaaren kunnassa työskentelemme henkilöstöstrategiaan otetun yhteisen arvoperustan mukaisesti. Se perustuu neljään osa-alueeseen, joita jokaisen työntekijän on sovellettava työssään:

<b>K</b> ommunikointi	Kommunikoidemme avoimesti ja rehellisesti kahdella kielellä.
<b>I</b> tsekin lojaali	Olemme lojaaleja toimintaa ja tehtyjä päätöksiä kohtaan.
<b>V</b> astuu	Otamme vastuun työmme tuloksista ja työilmapiiristä.
<b>A</b> rvostus	Arvostamme toisiamme ja otamme toisemme huomioon.

Työntekijän roolin lisäksi meillä esimiesasemassa olevilla on erityinen vastuu toiminnan sisällöstä, laadusta, työntekijöiden työsuorituksista sekä siitä, miten kuntalaiset kokevat palvelumme. Luomme edellytyksiä, jotka antavat kaikille työntekijöille hyvät mahdollisuudet osallisuuteen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen. Ilmaisemme selkeästi toiminnan tavoitteet ja työntekijän tehtävät ja vastuun. Esimiehinä ja työnjohtajina olemme hyviä esikuvia, jotka edistävät työn iloa, avoimuutta ja luovuutta koko organisaatiossa.

## **2. Tavoite**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on, että Mustasaaren 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.

## **3. Vastuu**

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään työsuojelutoimikunnassa, yhteistyötoimikunnassa, henkilöstöjaostossa ja kunnanhallituksessa sekä vahvistetaan kunnanvaltuustossa. HR-osasto/HR-päällikkö vastaa siitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään joka toinen vuosi ja että suunnitelmaa arvioidaan vuosittain. 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. Suunnitelmaan sitouttaminen organisaatiossa**

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. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on saatavilla myös kunnan intranetissä.

Suunnitelma ohjaa kaikkia Mustasaaren kunnassa työskenteleviä edistämään työssä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

## 5. Kartoitus, tavoitteet, toimenpiteet ja toimintasuunnitelma

### 5.1 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.”

---

#### **Kartoitus:**

##### *Henkilöstö*

Kunnalla oli 1 662 palkattua työntekijää 31.12.2014. Naisia oli 1 417 ja miehiä 245. Prosentuaalisesti naisia oli 85,3 prosenttia ja miehiä 14,7 prosenttia.

##### *Sairauspoissaolot*

Vuonna 2014 miesten sairauspoissaoloja oli 2 160 kalenteripäivää (8,8 kalenteripäivää/miestyöntekijä). Naisten vastaava luku oli 19 702 kalenteripäivää (13,9 kalenteripäivää/naistyöntekijä).

#### **Tavoite:**

- Hyvinvoiva työntekijä turvallisessa työpaikassa (Henkilöstöstrategia 2014–2017).

#### **Toimenpiteet:**

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

#### **Toimenpiteistä vastaava:**

Esimiehet

#### **Aikataulu:**

2016–2017

#### **Seuranta:**

Vuosittainen riskikartoitusten seuranta.

Seuranta tapahtuu henkilöstötilinpäätöksessä esitettävien vuotuisten tilastojen kautta.

## 5.2 Rekrytointi ja osaaminen

---

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

”Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä 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...”
- 

#### Kartoitus:

Kunnan 1 662 työntekijästä 1 196 oli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa ja 466 määräaikaisessa palvelussuhteessa (31.12.2014).

Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olleet jakautuivat seuraavasti:

Palvelussuhteet	Naiset	Miehet
Sivistyspalvelut	423	69
Terveyspalvelut	271	20
Konsernihallinto	25	12
Yhdyskuntarakentaminen	112	79
Sosiaalipalvelut	179	6

Naisten osuus toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa olleista oli 84,4 prosenttia.

On tilanteita, joissa on mahdollista palkata vain toisen sukupuolen edustajia eli joissa työ tai tehtävä määräytyy sukupuolen mukaan.

#### 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 Mustasaaren kunnan virkoja ja työpaikkoja.

#### Toimenpiteistä vastaava:

Esimiehet

#### Aikataulu:

Jatkuva

### 5.3 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...”

#### Kartoitus:

Poissaolot	2012	2013	2014
Isyysovapaa	104	186	175
Miehet	104	186	175
Vanhempainvapaa	7 896	6 826	6 506
Naiset	7 852	6 826	6 506
Miehet	44	0	0
Äitiysvapaa	5 717	5 499	4 731
Naiset	5 717	5 499	4 731
Tilapäinen hoitovapaa	1 306	1 177	1 333
Naiset	1 209	1 100	1 232
Miehet	97	77	101
Palkaton hoitovapaa	10 863	10 461	10 536
Naiset	10 857	10 319	10 385
Miehet	6	142	151
Hoitovapaat yhteensä	25 886	24 149	23 281
Hoitovapaat, naiset	25 635	23 744	22 854
Hoitovapaat, miehet	251	405	427

Perhevapaita, joihin lasketaan tilapäiset hoitovapaat, hoitovapaat ja vanhempainvapaat, otettiin 20 090 päivää vuonna 2012 ja 18 309 päivää vuonna 2013. Miesten ottamien perhevapaiden määrä on kasvanut.

#### Tavoite:

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

#### Toimenpiteet:

- ✓ Kannustetaan miehiä pitämään enemmän vanhempainvapaata.

#### Toimenpiteistä vastaava:

Esimiehet

#### Aikataulu:

Jatkuva

#### Seuranta:

Seuranta tapahtuu henkilöstötilinpäätöksessä esitettävien vuotuisten tilastojen kautta.



## 5.4 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...”

---

### **Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 6 b § (30.12.2014/1329)**

”Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.”

---

Lain 6 b §:n 1. momentin mukaan työnantajan on palkkakartoituksen avulla selvitettävä, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Palkkakartoituksessa kiinnitetään huomiota samaa työtä tekevien naisten ja miesten lisäksi myös samanarvoista työtä tekeviin eli työtä, jota on pidettävä yhtä vaativana kuin toista työtä. Työn vaativuutta arvioitaessa kiinnitetään huomiota muun muassa työn edellyttämään osaamiseen, työn vastuullisuuteen ja kuormitukseen sekä työoloihin.

#### **Tavoite:**

- Sama palkka samanarvoisesta työstä.

#### **Toimenpiteet:**

- ✓ Vuonna 2016 tehdään palkkakartoitus.
- ✓ Mikäli havaitaan selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, syyt ja perusteet palkkaeroihin selvitetään vuosina 2016–2017.

#### **Toimenpiteistä vastaava:**

HR-osasto

Toimialapäälliköt ja esimiehet

#### **Aikataulu:**

2016–2018

#### **Seuranta:**

Palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi.

## 5.5 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.”

---

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 (Henkilöstöstrategia 2014–2017).

#### **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

#### **Aikataulu:**

Jatkuva

## 5.6 Yhdenvertaisuuden edistäminen

---

### Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

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

---

Toiminnan yhdenvertaisuusarvioinnin tulee mahdollisuuksien mukaan kohdistua siihen, miten yhdenvertaisuusnäkökulma on otettu huomioon viranomaisen tehtäviin kuuluvien toimintojen järjestämisessä samoin kuin siihen, miten sen toiminta on tosiasiallisesti vaikuttanut syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaan.

Viranomaisen tulee vastuualueellaan arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa, johtamisessa, tulosoajauksessa ja tulossopimuksissa, taloussuunnittelussa, strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa.

#### Tavoite:

- Yhdenvertaisuus saavutetaan kunnan kaikilla toimialoilla.

#### Toimenpiteet:

- ✓ Nykytilanteen arviointi.
- ✓ Työnantaja ryhtyy edistämistoimenpiteisiin, jotka ovat viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

#### Toimenpiteistä vastaava:

Toimialapäälliköt, muut esimiehet

#### Aikataulu:

Nykytilanteen arviointi 2016

Toimenpiteet 2017–2018

## 6. Liite – Lakien mukaisia määritelmiä (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaki)

*Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta:*

**Työntekijä:** henkilö, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen).

**Sukupuoli-identiteetti:** henkilön kokemus omasta sukupuolestaan.

**Sukupuolen ilmaisu:** sukupuolen tuominen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

**Seksuaalinen häirintä:** sanallinen, sanaton tai fyysinen, luonteeltaan seksuaalinen ei-toivottu käytös, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

**Sukupuoleen perustuva häirintä:** henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvä ei-toivottu käytös, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

*Yhdenvertaisuuslaki:*

**Välitön syrjintä:** Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

**Välillinen syrjintä:** Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.