

Suunnitelma on hyväksytty 17.06.2019 § 20 kunnanvaltuustossa.

## YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA

**Johdanto** Yhdenvertaisuus moniulotteisena käsitteenä liittyy palveluihin, rakennettuun ympäristöön, osallistumiseen, vuorovaikutukseen sekä myös hyviin väestösuhteisiin. Yhdenvertaisuustyön lähtökohdaksi on kuntalaisten moninaisuuden huomioon ottaminen henkilöstöpolitiikassa ja kunnan toiminnassa eli palvelutuotannossa ja viranomaistoiminnassa sekä koulutuksen järjestämisessä. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuu tai jää toteutumatta ihmisten arjessa. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät eivät saa vaikuttaa viranomaistoimintaan, ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen tai saada työtä ja erilaisia palveluja.

**1.1 Suomen perustuslakiin** on kirjattu ihmisten yhdenvertaisuus lain edessä ja syrjinnän kieltö.

**Yhdenvertaisuuslain** tarkoituksena on edistää suunnitelmallisesti yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Painopiste on syrjinnän ennakolta estämisessä. Yhdenvertaisuus on yksi **hallintolain** hyvän hallinnon periaatteista. Yhdenvertaisuuslakia ei sovelleta yksityiselämään, perhe-elämään eikä uskonnon harjoittamiseen.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä. **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.

**1.2 Syrjinnän kieltö** Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn kuten varallisuuden, asuinpaikan, yhteiskunnallisen aseman tai yhdistystoimintaan osallistumisen perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Syrjintään voi syyllystyä, vaikkei tarkoituksena ollutkaan toimia syrjivästi.

- *Vakaumuksen* katsotaan liittyvän enemmänkin elämäkatsomukseen kuin uskontoon.
- *Perhesuhteella* tarkoitetaan erityisesti sitä, onko henkilö naimisissa, naimaton, avoliitossa, rekisteröidyssä parisuhteessa, eronnut tai leski.
- *Vammautuminen* estää yleensä pitkäaikaisesti vammaisen osallistumisen yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaisuus voi olla syntyperäistä tai onnettomuudesta johtuvaa. Krooninen sairastuminen voi johtaa vammautumiseen. Tarve kohtuullisiin mukautuksiin arvioidaan vammaisuuden perusteella.
- *Seksuaalisella suuntautumisella* tarkoitetaan sitä, onko henkilö hetero-, homo- vai biseksuaalinen. Seksuaalivähemmistöistä on erotettava *sukupuolivähemmistöt* kuten transsukupuoliset ja transvestiitit, joita koskeva syrjintäperuste on tasa-arvolaisissa.
- *Sukupuoli-identiteetillä* tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan.
- *Sukupuolen ilmaisulla* tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.
- Mitä tasa-arvolaisissa säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä, sovelletaan vastaavasti syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuoli määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

- *Läheissyryntä*: Syryntä kohdistuu johonkuhun toiseen. Esim. henkilön asettaminen epäedulliseen asemaan siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen. Tällaisia ovat esim. perheenjäsenet ja sukulaiset sekä läheiset työtoverit ja ystävät.
- *Olettamaan perustuva syryntä*: Tekijä erehtyy esim. henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautuneisuudesta.
- Välittömän ja välillisen syryntän lisäksi laissa tarkoitettua syryntää on *häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syryntä*.
- Todistustaakka siitä, ettei syryntää ole tapahtunut, on viranomaisella, koulutuksenjärjestäjällä, työnantajalla tai palveluntuottajalla, mikäli syryntä on tehty oletettavaksi syryntän tapahtumisen.
- Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu (*positiivinen erityiskohtelu*), jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden edistäminen taikka syryntästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syryntää. Erilainen kohtelu ei ole syryntää, jos se perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Erilainen kohtelu on oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Positiivinen erityiskohtelu tulee tuoda esille suunnitelmassa oikeuttamisperusteineen.
- *Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syryntällä* 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 ilmaisun perusteella.
- *Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syryntällä* 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.
- Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syryntää on pidettävä laissa tarkoitettuna syryntänä.
- *Seksuaalisella häirinnällä* tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.
- *Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä* tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, 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.
- *Moniperusteisessa syryntässä* on kyse sekä yhdenvertaisuus- että tasa-arvolain rikkomisesta esim. ikään ja sukupuoleen liittyvä syryntä.
- Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syryntää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Syryntä ja *vastatoimien kiellon* vastainen sopimusehto sekä vastatoimien kiellon vastainen määräys on mitätön.

### 1.3 Työnantajan menettelyä on pidettävä 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 ehtoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;
- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;
- 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;
- 5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Työhönottohaastattelussa ei voi esittää syrjiviä kysymyksiä.

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä

Rangaistus syrjinnästä, työsyrynnästä ja kiskonnan tapaisesta työsyrynnästä säädetään rikoslaissa.

Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö irtisanoon tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrynnää koskevan asian selvittämiseen (*vastatoimien kieltö*).

Työnantajan menettelyä pidetään kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei pidetä:

- 1) naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi;
- 2) asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille;
- 3) vain joko naisten tai miesten hyväksymistä muun yhdistyksen kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen; jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö, edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii tämän tarkoituksen toteuttamiseen; eikä
- 4) väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään lain tarkoituksen toteuttamiseen

**1.4 Viranomaisella** on velvollisuus edistää toiminnassaan yhdenvertaisuutta. Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Kiellettyinä syrjintänä pidetään myös sitä, että palvelujen tarjoaja asettaa henkilön epäedulliseen asemaan taikka kohtelee häntä siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen (*vastatoimien kieltö*).

**1.5** Ikäsyrjinnän kieltö suojaa kaiken ikäisiä. Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti. Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen. Viranomaisten ja **koulutuksen järjestäjien** sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

Sivistysosasto on laatinut lakisäateisen koulutuksen järjestäjänä erillisen suunnitelman yhdenvertaisuuden edistämiseksi peruskoulussa.

## 2. SUUNNITTELUPROSESSIN KUVAUS

Suunnitelman **hyötynä** on, että se auttaa tarkastelemaan organisaation omia toimintamalleja ja tunnistamaan syrjiviä rakenteita. Se auttaa löytämään palveluketjujen katkoksia ja tarkastelemaan palveluja ja osallisuutta eri väestöryhmien näkökulmasta. Suunnitelma ottaa kantaa esille tulleisiin **epäkohtiin** sekä edistää yleisesti yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Toiminnallisella ja henkilöstöpoliittisella yhdenvertaisuudella on **liittymä**. Mitä laajemmin henkilöstö edustaa eri väestöryhmiä, sitä helpommin se auttaa myös havaitsemaan mahdollisia epäkohtia ja yhdenvertaisuuden edistämistarpeita kunnan toiminnassa. Mitä paremmin henkilöstö tuntee yhdenvertaisuuden edistämismelitteet ja syrjinnän kiellon sekä välttää loukkaavaa puhetapaa, sitä enemmän tämä heijastuu myös suhteessa asiakkaisiin.

Suunnitelma laadittiin **yhteistyötoimikunnan**, jossa sekä työnantajan että työntekijöiden edustajat kävivät läpi henkilöstölle osoitetun kyselyn tulokset, valmistelun pohjalta. Lisäksi **Kuntatiedotteessa**

kysyttiin kuntalaisilta palautetta yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja ehdotuksia yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelma on ollut lausuttavana myös **nuorisovaltuustossa, vammaisneuvostossa ja vanhusneuvostossa.**

### 3. TILANNEKARTOITUS

Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa arvioitiin kyselyistä saatujen vastausten perusteella. Nuorten, vammaisten ja ikäihmisten vaikuttamismahdollisuudet turvattiin vaikuttamistoimielinten nuorisoneuvoston, vammaisneuvoston ja vanhusneuvoston kuulemisin.

Esille nousivat ikään ja perheeseen liittyvät teemat. Ikään liittyvät erityistilanteet tulevat esille niin ikäihmisten kuin nuorisonkin kohdalla. Muutoin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämismahdollisuus otetaan huomioon suunnitelmassa.

### 4. TOIMENPITEET

#### 4.1 Selvityksessä todetut yhdenvertaisuuden kehittämiskohteet

Torjutaan ikään perustuvaa syrjintää päätöksenteossa, palveluissa ja opetuksessa. Suunnitelmaa sovelletaan ikäkauden edellytysten asettamissa raameissa.

Perheen ja työelämän yhteensovittamiseen kiinnitetään huomiota.

Henkilöstön rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä ehkäistään syrjiviä käytäntöjä.

#### 4.2 Yleinen yhdenvertaisuuden edistäminen

*Vammaiset ja heikosti liikkuvat apuvälineitä käyttävät henkilöt:* pääsevät esteettä kunnan toimitiloihin ja palveluihin. Arvioidaan kohtuullisten mukautusten tarvetta.

*Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluva nuori/ aikuinen:* ei joudu kuuntelemaan loukkaavia vitsejä koulussa/työpaikalla. Puututaan tilanteisiin.

*Lapset ja nuoret:* kiinnitetään huomiota, että erilaisista taustoista tulevilla lapsilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua erilaisiin harrastuksiin ja saada palveluita.

*lääkkäät henkilöt:* varmistetaan, ettei iäkkäitä henkilöitä kohdella sairaina tai kyvyttöminä vaikuttamaan heidän omaa elämäänsä koskeviin ratkaisuihin.

*Etninen alkuperä:* kehitetään henkilöstön osaamista kulttuurien välisessä vuorovaikutuksessa.

*Kieli:* kiinnitetään huomiota selkokielisyyteen asiakastyössä, tiedottamisessa ja opastuksessa.

*Uskonto ja vakaumus:* kiinnitetään huomiota uskonnon/vakaumuksen vuoksi tapahtuvan syrjinnän ehkäisemiseen.

*Moniperustainen syrjintä:* syrjintään altistuneiden ryhmien tunnistaminen.

## 5. SEURANTA JA ARVIOINTI

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen toteutetaan vahvistetun talousarvion puitteissa.

Toimenpiteiden vaikutuksia arvioidaan kokonaisarvioinnilla ja tekemällä tarvittaessa lisäselvityksiä. Työkaluna voidaan hyödyntää **yhdenvertaisuus.finlex.fi** -sivustoa.

Toimenpiteiden ja seurannan toteuttaminen on osastojen vastuulla ja arviointi suoritetaan kokonaisuutena määräajoin yhteistyötoimikunnassa.

## YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA / KVALT:N PÄÄTÖS

Yttmk § 2  
12.2.2019  
Liite nro 1.

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

*Lakia sovelletaan kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan. Vain perhe-elämä, yksityiselämä ja uskonnonharjoittaminen ovat lain soveltamisalan ulkopuolella. Laki kattaa myös palvelussuhteen koko kaaren, myös takaisinottovelvollisuuden. Laki koskee myös vuokratyöntekijöitä, työharjoittelijoita ja työkokeilijoita.*

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa *työnantajat* edistämään yhdenvertaisuutta ja laatimaan *yhdenvertaisuussuunnitelman*, joka voi olla osa tasa-arvosuunnitelmaa. Kunta on *viranomaisena, palveluntarjoajana ja koulutuksenjärjestäjänä* velvollinen edistämään yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuussuunnitelmalla ei ole määrämuotoa.

**Yhdenvertaisuuslain 8 §** määrittelee syrjintäperusteet. 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. Muita henkilöön liittyviä syitä voivat olla esim. yhteiskunnallinen asema, varallisuus, asuinpaikka ja yhdistystoimintaan osallistuminen.

**Viranomaisen** on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

**Työnantajan** on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioiden kehitettävä työoloja sekä niitä toimintapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Siinä on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla eli esiintyykö työpaikalla syrjintää, miten syrjintään puututaan ja miten syrjintää ehkäistään. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

**TASA-ARVOLAIN** tarkoituksena on sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen, naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen sekä naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

**Viranomaisten** tulee kaikessa toiminnassaan *edistää* naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja

vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Tasa-arvosuunnittelu koskee myös *perusopetuslaissa* tarkoitettuja **kouluja** ja oppilaitoksia. Koulutuksen järjestäjä on oppilaitoskohtaisesti velvoitettu tasa-arvon edistämiseen. Oppilaitoskohtainen suunnitelma on tehty Tainion peruskoulussa yhteistyössä oppilaitoksen henkilöstön ja oppilaiden kesken.

Jokaisen **työnantajan** tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi *erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma*, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Suunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmasta on tiedotettava henkilöstölle.

*Palkkakartoitus* voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Tasa-arvosuunnitelman osana olevan palkkakartoituksen tarkoitus on selvittää, ettei ole perusteettomia selkeitä palkkaeroja sukupuolten välillä.

Selvityksen kohteena ovat samat tai samankaltaiset työt. Selvitys koskee sekä kokoaikaisia, määräaikaisia että osa-aikaisia työntekijöitä.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää (*muotovaatimus*):

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;
2. käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
3. arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.



Työnantaja viime kädessä päättää ja vastaa suunnitelman laatimisesta ja sisällöstä. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

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.

**Liitteenä 1a** on luettelo henkilöstöstä. Luettelosta käy ilmi, että vain aineenopettajien ja koulunkäynnin ohjaajien ammattiryhmissä on sekä miehiä että naisia. Sivistysjohtajan **liitteessä 1b** antaman selvityksen mukaan näissä ammattiryhmissä on käytännössä samapalkkaisuus eikä niissä esiinny perusteettomia palkkaeroja.

**Liite nro 1.** Kivijärven kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

**Ehdotus:**

Yt-toimikunta käsittelee yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa sekä lähettää sen lausuttavaksi nuorisovaltuustoon, vammaisneuvostoon ja vanhusneuvostoon niin, että lausunnot on toimitettava 30.4.2019 mennessä.

**Päätös:**

Yt-toimikunta käsittelee ehdotusta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaksi tekemättä siihen muutoksia.

Ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

-----

Yttmk § 8  
24.5.2019

Liite nro 2.

**Liite nro 2a** Kivijärven kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

**Liitteenä 2b** on vanhusneuvoston, nuorisoneuvoston ja vammaisneuvoston lausunnot.

**Liitteenä 2c** on selvitys kunnan henkilöstön sijoittumisesta eri ammattinimikkeisiin.

Koulunkäynninohjaajien työtehtävissä ei ole käytössä TVA-tekijöiden eli osaamisen, vaikutus ja vastuu, yhteistyötaitojen tai työolosuhteiden osalta keskinäisiä eroja ja palkat ovat siten keskenään kaikilla samat.

**Liitteenä 2d** on selvitys peruskoulun aineenopettajien palkkarakenteesta.

**Ehdotus:**

Yt-toimikunta käsittelee yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaehdotuksen ja antaa lausuntonsa asiassa.

**Päätös:**

Yt-toimikunta esittää kunnanhallitukselle ja kunnanvaltuustolle yksimielisesti **liitteenä 2a** olevan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman hyväksymistä.

-----

**Khall § 88 Kunnanjohtaja:**

10.6.2019

**Liite nro 22.** Kunnanhallitus esittää kunnanvaltuustolle **liitteenä 22** olevan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman hyväksymistä.

**Päätös:**

Päätösesitys hyväksyttiin yksimielisesti.

-----

**Kvalt § 20 Päätös:**

17.6.2019

**Liite nro 8.** Päätösesitys hyväksyttiin yksimielisesti.

*Tiedoksi Osastot ja Kotisivut*