



*Kyyjärven kunnan
yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma
vuosille 2019-2020.*



Yhteistyötoimikunta 6.2.2019

Kunnanhallitus 18.2.2019

Kunnanvaltuusto 29.4.2019



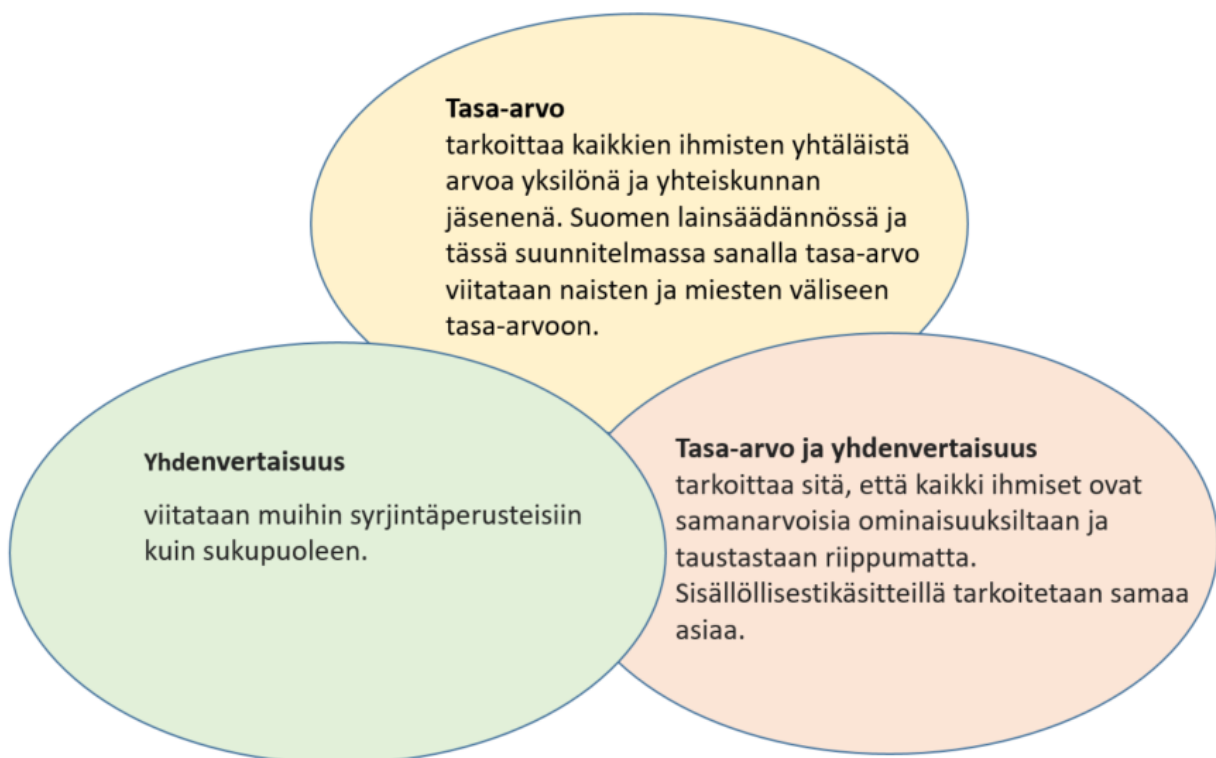
Sisällysluettelo

1. Johdanto
2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman taustalla olevaa lainsäädäntöä
3. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laadinta
4. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteet
 - 4.1. Toiminnallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tavoitteet
 - 4.2. Henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen tavoitteet
5. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutuksen arviointi

1. Johdanto

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusoikeuksia ja tarkoittavat periaatteessa samaa asiaa: syrjimmättömyyden ja tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamista kaikille sukupuolesta, etnisestä taustasta, uskonnosta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Lainsäädännössä ja yleisessä kielikäytössä tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Yhdenvertaisuus –käsitettä käytetään viitattaessa muihin mahdollisiin syrjintäperusteisiin. Sisällöllisesti tasa-arvoa ja yhdenmukaisuutta voidaan käyttää synonyymeinä ja ne molemmat viittaavat siihen, että kaikki ihmiset ovat toisiinsa verrattuina samanarvoisia yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä ominaisuuksistaan tai taustastaan riippumatta. Tässä suunnitelmassa tasa-arvolla viitataan naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon.

Suunnitelman laadinta pohjautuu uuteen yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin sen osittaisuudistukseen (yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 1329/2014 sekä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Lakiuudistuksen keskeisenä tavoitteena on ollut uudistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntö sellaisella tavalla, joka täyttää aikaisempaa paremmin perustuslain sisältämän yhdenmukaisen ja laajalajaisen syrjintäkiellon asettamat vaatimukset.



2. YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMAN TAUSTALLA OLEVA LAINSÄÄDÄNTÖ

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli **tasa-arvolaki** tuli voimaan 1.1.1987, ja siihen on sen jälkeen tehty useita muutoksia. Kyseistä lakia uudistettiin uuden yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä vuoden 2015 alussa. Tällöin tasa-arvolakiin sisällytettiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellot sekä velvoite tällaisen syrjinnän ennaltaehkäisyyn, ulotettiin tasa-arvosuunnitelmavelvollisuus peruskouluihin, täsmennettiin työnantajan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevia säädöksiä, vahvistettiin tasa-arvovaltuutetun itsenäistä asemaa koskevia säädöksiä sekä perustettiin uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015. Laissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella sekä säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, työsuojeluviranomaiset ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Työsopimislaki (1331/2014) 2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto: ”Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työ sopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.”

Työturvallisuuslaki (738/2002) 28 § Häirintä: ”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissä olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.”

Muutetut lait:

- Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
- Laki työ sopimuslain muuttamisesta (1331/2014)
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 8 ja 12 §:n muuttamisesta (1333/2014)
- muut lait: Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaansaattamisesta 1347/2014
- muutetut lait ks. www.finlex.fi

3. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laadinta

Tasa-arvolaki velvoittaa kuntaa monella tapaa. Laki naisten ja miesten tasa-arvosta koskee kunnan koko toimintaa. Käytännössä edellä mainitut velvoitteet tapahtuvat osana monia eri tehtäväkokonaisuuksia:

1. hallintoa ja päätöksentekoa
2. kuntalaisia ja heidän palvelujaan
3. kuntaa työnantajana

Kyyjärven kunta on laatinut tämän yhdistetyn yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman vuosille 2019–2020 tukemaan Kyyjärven kunnan palvelutavoitteiden saavuttamista sekä toteuttamaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevan lainsäädännön velvoitteita henkilöstöpolitiikassa, palveluissa ja muussa toiminnassa. Tavoitteena on, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä muodostuu entistä vahvempi osa kunnan arjen toimintaa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma sisältää periaatteet ja toimenpiteet, joihin Kyyjärven kunta sitoutuu edistääkseen tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Muodollinen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavalla. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Hallintolain mukaan viranomaisen toimien tulee olla puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvään syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista ihmisten erilaisista lähtökohdista ja mahdollisuuksista.

Toiminnallinen tasa-arvo on organisaation toiminnoissa ja palveluissa toteutuvaa tasa-arvoa eli palvelujen, päätöksenteon ja muun toiminnan tasa-arvoa. Toiminnallisen tasa-arvon kohderyhmä ovat palveluiden käyttäjät, kuntalaiset.

Henkilöstöpoliittisella tasa-arvolla tarkoitetaan organisaation oman henkilöstön tasa-arvotilannetta. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon osa-alueita ovat mm. henkilöstön sukupuoli ja palkkaerot. Tavoitteena on tasa-arvoinen työpaikka.

4. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteet

Suunnitelma sisältää sekä toiminnallisen että henkilöpoliittisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämissuunnitelman. Perusopetuksen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma on laadittu aikaisemmin osana opetussuunnitelman laadintatyötä.

4.1. Toiminnallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tavoitteet

Toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään Kyyjärven kuntalaisille järjestettävissä palveluissa seuraavien teemojen, tavoitteiden ja toimenpiteiden avulla:

- edistää demokratian toteutumista
- lisätä kuntalaisten osallisuuden mahdollisuuksia
- edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa palveluiden saatavuudessa ja kehittämisessä
- tunnistaa ja huomioida kuntalaisten erityistarpeita (esteettömyys, saavutettavuus)
- tiedottaa aktiivisesti ja selkokielellä, sekä sähköisessä että ei-sähköisessä muodossa

Toimenpiteen toteutuksen seurannassa ja arvioinnissa käytetään soveltuvin osin hyvinvointisuunnitelman ja kertomuksen mittareita.

4.2. Henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tavoitteet

Henkilöstöpoliittista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään Kyyjärven kunnan organisaatiossa seuraavien teemojen, tavoitteiden ja toimenpiteiden avulla. Jokainen esimies sitoutuu noudattamaan alla olevia tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden edistämisen ohjeita:

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- luoda miehille ja naisille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää tasa-arvoa työehdoissa, palkkauksessa, osaamisen kehittämisessä
- helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työaikajärjestelyihin mm. joustavat työajat, perhevapaat, etätyö
- edistää työhyvinvointia työn kuormittavuuden seurannalla, tasapuolisilla kuntoutusmahdollisuuksilla, varhaisen tuen ja vuosittaisten kehityskeskustelujen avulla
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään epäasiallista käyttäytymistä ja syrjintää
- edistää eri ikäisten ja vähemmistöjen yhdenvertaisuutta
- pyrkiä samapalkkaisuuteen työtehtävien vaativuuden perustella sekä palkitsemaan työsuo-rituksen ja -tuloksen perusteella

Toimenpiteiden toteutuksen seurannassa käytetään henkilöstötilinpäätöstä ja henkilöstökyselyitä.

5. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen arviointi

Johtoryhmä vastaa siitä, että joka kolmas vuosi arvioidaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteiden toteutumista kunnassa syntyneiden aineistojen perusteella (toimintakertomukset, palkkakartoitukset, henkilöstökysely yms.).

Jokainen hallintokunta on vastuussa toiminta-alueensa toiminnallisesta tasa-arvosta. Työyksiköissä työntekijät ovat vastuussa tasa-arvotyöstä ja siitä, että työpaikalla toimitaan yhteiseltä arvopohjalta. Esimiehiä veloitetaan ottamaan käyttöön yksiköissään kunnanvaltuustossa hyväksytty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman periaatteet.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seuranta ja arviointi kiinnitetään osaksi kunnan johtamista, toiminnanohjausta, suunnittelua, toiminnan arviointia, tavoitteiden ja resurssien jakoa. Toiminnallista tasa-arvoa seurataan asiakaspalautteilla ja kyselyillä. Yksikötasolla henkilöstöä koskeva tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sisällytetään henkilöstösuunnitteluun.

Tasa-arvolaisissa on säännös palkkakartoituksesta. Sen mukaan on kartoitettava naisten ja miesten tehtävien luokitus, palkat ja palkkaerot. Palkkakartoituksessa selvitetään, ettei samaa tai samantarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen tekeminen lisää kunnan toiminnan avoimuutta ja läpinäkyvyyttä.

Kyyjärven kunnassa on 56 työntekijää, joista naisia 45 (82,5%) ja miehiä 11 (17,5%). Osastoittain eri sukupuoliset jakautuvat alla olevan taulukon mukaisesti (31.12.2018).

Naiset ja miehet

Ajankohta 31.12.	Sivistysosasto.	Tekninen osasto	Hallinto-osasto	Yhteensä
Naiset	32	5	8	45
Miehet	5	4	2	11
Yht.	37	9	10	56

Kunnan henkilöstön keski-ikä oli 47,8 vuotta. Hallinnon henkilöstön keski-ikä on korkein, 54 vuotta (ikäjakauma 40-62 vuotta), sivistysosaston keski-ikä on 45,7 v. ja teknisen osaston 49,7 v.

Kunnan henkilöstön ikäjakauma 31.12.2018

alle 30v.	30-39 v.	40-49 v.	50-59 v.	60 + v.	yhteensä
3	8	13	25	7	56