



**KUORTANEEN KUNNAN
TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA**

Yhteistoiminta- ja työsuojelutoiminkunta 10.12.2018 §
Kunnanhallitus 17.12.2018 § 212

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO.....	1
2. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSLAIT JA NIIDEN VELVOITTEET.....	1
3. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA.....	2
3.1. Yhdenvertaisuus kunnan palvelutoiminnassa.....	2
3.2. Kunta työnantajana.....	3
4. TASA-ARVO-JA YHDENVERTAISUUS KUORTANEEN KUNNASSA.....	4
5. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET.....	5
5.1. REKRYTOINTI (sisäinen ja ulkoinen).....	5
5.2. PALKKAUS.....	7
5.3. KOULUTUS JA URAKEHITYS.....	7
5.4. TYÖOLOT.....	8
5.5. PERHEVAPAAT (lakisääteiset).....	9
5.6. TYÖAJAN JOUSTOT.....	9
5.7. HÄIRINTÄ, EPÄASIALLINEN KOHTELU JA SYRJINTÄ.....	10
6. ARVIO AIKAISEMPIEN TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISESTA.....	10
7. TIEDOTUS JA SEURANTA.....	11
8. KÄSITELUETTELO.....	11
Liite 1 : Taulukko tavoitteista, toimenpiteistä ja seurannasta/ Tasa-arvo-ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2019-2020.....	13

1. JOHDANTO

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. Viimeksi 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.

Kuortaneen kunnan lukiolla on oma erillinen tasa-arvosuunnitelma. Peruskoulujen vastaava suunnitelma valmistuu alkuvuodesta ja kaikkien koulujen tulee kirjata se lukuvuosisuunnitelmiinsa.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, työsuojeluviranomaiset ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Yhdenvertaisuuslaki ei koske sukupuolisyrijintää tai sukupuolten tasa-arvoa. Niistä säädetään edelleen tasa-arvolaisissa.

Myös muut lait, esimerkiksi työsopimuslaki (1331/2014) 2§ ja työturvallisuuslaki (738/2002) 28 § sisältävät häirintään, tasapuoliseen kohteluun ja syrjintäkieltoon liittyviä pykäliä.

2. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSLAIT JA NIIDEN VELVOITTEET

Tasa-arvolain osittaisuudistus tuli voimaan 1.1.2015. Uudistuksen keskeiset muutokset koskevat tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen laatimisen ajankohtia ja sisältöä. Lisäksi lakiuudistuksessa säädetään henkilöstön osallistumisesta suunnitelman ja kartoituksen laatimiseen sekä työnantajan tiedotusvelvollisuuteen.

Jokaisella työnantajalla on velvollisuus edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. 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;
6. toimia siten, että ennaltaehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.”

Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.12.2015. Uuden lain taustalla on muun muassa työsyrijintädirektiivin säädökset. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuuslain (7§) mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöävalittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon

ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslaki velvoittavat työntajaa laatimaan suunnitelmat, jotka voidaan yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.

3. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suun-tautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintäkielto pitää sisällään myös olettaamaan perustuvan syrjinnän ja läheissyjinnän. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää on häirintä, koh-tuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla varmis-tetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleises-ti tarjolla olevia tavaroita ja palveluja samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Heidän tulee myös saada nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan jonkin syrjinnälle alttiin ja kyseisellä elämänalueella muita huo-nommassa asemassa olevan henkilöryhmän tukemista sellaisilla toimilla, jotka saattavat heidät tasavertai-sempaan asemaan muiden kanssa.

3.1. Yhdenvertaisuus kunnan palvelutoiminnassa

Kuortaneella asui vuoden 2015 lopussa muita kuin suomen tai ruotsinkielisiä 1,2 % (45 henkilöä) väestöstä. Muunkielinen väestö on lähinnä Puolasta, Unkarista, Virosta ja Latviasta muuttaneita. Muuttoa tapahtuu niin työperusteisesti kuin perhesuhteiden myötäkin.

Kuortaneen väestöstä 26 % (984 henkilöä) oli yli 65-vuotiaita vuoden 2015 lopussa. Osuus on kasvanut vuodessa 1,6 %, 56 henkilöllä.

Kunnan palvelut on tarkoitettu kunnan kaikille väestöryhmille. Kunnan asukkaiden sosiaali- ja terveyspalvelut tuotetaan Kuusiokuntien yhteisesti perustaman Kuusiolinna terveys Oy:n ja Kuusiokuntien sosiaali- ja terveyskuntayhtymän toimesta.

Palvelu- ja asiakastilanteissa toteutetaan asiakaslähtöistä työskentelytapaa kaikille väestöryhmille yhdenvertaisesti. Mikäli asiakas tarvitsee tulkkia tai muuta apua, se järjestetään mahdollisuuksien mukaan.

Jokainen kunnan toimipiste neuvoo ja ohjaa asiakkaitaan heidän tarvitsemiensa palvelujen piiriin. Neuvonnassa huomioidaan asiakkaan etninen tausta, sukupuoli, ikä ja vammaisuus niin, että hänet ohjataan hänelle soveltuvien palvelujen piiriin. Palveluista tiedotetaan avoimesti kuntalaisille.

Vammaisille henkilöille annetaan mahdollisuus asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluja samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla sekä mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Tämä toteutetaan tarpeellisin ja asianmukaisin muutoksin ja

järjestelyin mm. esteettömyydellä, apuvälineillä ja tulkkipalveluilla.

Vanhus- ja vammaisneuvoston toimintaa ollaan järjestämässä alueellisesti yhteistyössä. Sirtymävaiheessa kokoontumisia ei ole ollut. Sekä vanhus- että vammaisneuvostot käsittelevät ikäihmisten ja vammaisten asioita ja tekevät ehdotuksia heidän palvelujensa kehittämiseksi sekä toimii palautekanavana palvelujen järjestäjätahoihin. Kuortaneella toimii Nuorisovaltuusto, joka käsittelee nuoria koskevia asioita ja osallistuu kunnan eri toimijoiden kanssa lapsille ja nuorille suunnattujen palvelujen kehittämiseen.

Mikäli toiminnassa ja toimintaympäristössä havaitaan syrjintää, siihen puututaan välittömästi. Esimiehen on aina puututtava välittömästi tilanteeseen, jos henkilökunta syyllistyy syrjintään.

Kunnan palvelut järjestetään niin, että niihin on esteetön pääsy ja ne ovat muutenkin hyvin kuntalaisten saavutettavissa. Erityisesti on turvattava ikäihmisten ja vammaisten pääsy esteettömästi kunnan palveluihin. Mikäli näissä on puutteita, ne on korjattava välittömästi.

Kunnan hankintapolitiikkaa ohjaa kunnan hankintaohje. Sen mukaan hankinnoissa on noudatettava hankinnan suuruudesta riippumatta avoimuuden, tasapuolisuuden ja syrjimättömyyden periaatteita.

Syrjintää ehkäistään asennekasvatuksella varhaiskasvatuksessa ja peruskoulussa sekä kulttuurien tuntemusta lisäämällä.

Yhdenvertaisuuteen on kiinnitetty huomiota seuraavissa kunnan suunnitelmissa:

Perusopetuksen erilliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat
Lukion tasa-arvosuunnitelma
Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma

3.2 Kunta työnantajana

Työnantajan, jonka palvelussuhteessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää ainakin:

- 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) käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoitus laaditaan siten, että yksittäisten henkilöiden palkkatiedot eivät ilmene palkkakartoituksesta. Palkkakartoitus voidaan julkistaa vain , jos Kuntatyönantajan suositus, että ryhmissä tulee olla kuusi naista ja kuusi miestä, täyttyy kaikissa ryhmissä. Kuortaneen kunnan henkilöstömäärät ryhmittäin ovat tällä hetkellä niin pienet, ettei palkkakartoitusta voida sellaisenaan julkistaa.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

4. TASA-ARVO-JA YHDENVERTAISUUS KUORTANEEN KUNNASSA



Kuortaneen kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman kulmakivinä on tasa-arvo, yhteinen päämäärä, osaamisen ja aktiivisuuden huomioiminen sekä asiakaspalveluasenne.

Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan Kuortaneen kunnassa sitä, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituksi avoimia työpaikkoja täytettäessä, kehittyä työssään ja edetä urallaan. Heillä on samanlaiset työehdot, palkkaus- ja palkkioperusteet sekä yhtäläinen mahdollisuus perhevapaiden käyttöön.

Tasa-arvo tarkoittaa myös sitä, että naisten ja miesten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivatkin erilaisia. Tasa-arvossa ei siis ole kysymys samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta.

Kuortaneen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on esittää ne tavoitteet ja toimenpiteet, joilla voidaan edistää työyhteisön yhdenvertaisuutta, edistää tasa-arvoa sekä parantaa työhyvinvointia ja edistää työhön sitoutumista kunnan palveluksessa.

Kuortaneen kunnalla on käytössä muita ohjeistuksia ja suunnitelmia, jotka ovat yhteydessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Näitä ovat muun muassa Kuortaneen kunnan ohjesääntö, työsuojelun toimintaohjelma, varhaisen tuen malli sekä toimintaohjeet erilaisiin uhka- ja vaaratilanteisiin.

Palkkauksessa noudatetaan virka- ja työehtosopimusten pohjalta laadittua työn vaativuuden arviointijärjestelmän mukaista palkkausta.

Tavoite:

Tavoitteenamme on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvoja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstöpolitiikkaa ja koko organisaation toimintakulttuuria. Tämän tavoitteen saavuttaminen edellyttää kaikkien sitoutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön sekä pitkäjänteistä ja tulosorientoitunutta toimintaa. Sitoutuminen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus.

Toimenpiteet:

Suunnitelma hyväksytty kunnanhallituksessa 19.12.2016 § 219

Seuranta:

Suunnitelma päivitetään yhteistoimintaneuvostossa joka toinen vuosi.

Päivityksessä arvioidaan tavoitteiden toteutuminen määriteltujen mittareiden mukaan myös palkkakartoituksen ja työhyvinvointikyselyn tulosten osalta. Päivitetty suunnitelma käsitellään yhteistoimintaneuvostossa ja toimitetaan tiedoksi kunnanhallitukselle. Suunnitelma jalkautetaan esimiesten kautta kaikille työntekijöille tiedoksi ja noudatettavaksi.

5. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Liitteessä 1 on taulukkoon kirjattuna keskeisimmät tavoitteet, toimenpiteet, vastuutahot ja seuranta.

5.1 REKRYTOINTI (sisäinen ja ulkoinen)

Tavoite:

Avoin ja läpinäkyvä, sukupuolineutraali rekrytointi.

Toimenpiteet:

- Työpaikkailmoitusten tulee edistää kaikkien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Työpaikkailmoituksessa tulee välttää korostamasta sellaisia hakijalta edellytettäviä ominaisuuksia, joita pidetään jollekin sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina.
- Henkilöstövalinnoissa voidaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä asettaa etusijalle vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja valinnassa kahdesta yhtä ansioituneesta ja tehtävään soveltuvasta hakijasta.
- Vastuu rekrytoinnista hallintsäännön mukaan



Seuranta:

-Toteutuneet rekrytoinnit

Mittarit:

* Sukupuolijakauma rekrytoituista.

Nykytila:

Kuortaneen kunnan avoimiin työpaikkoihin hakeutuu sekä naisia, että miehiä ja myös valituiksi tulee kumpaakin sukupuolta. Avoimia paikkoja on ollut vähän, joten tarkempaa seuranta/tilastointia ei ole tehty.

Vakituinen henkilöstö 31.10.2018

Vakituinen hlöstö	yhteensä	naiset	miehet
Johtoryhmä	4	2	2
Toimistotyöntekijät	13	10	3
Varhaiskasvatus	38	38	0
Perusopetus	30	22	8
Lukio	11	8	3
Kiinteistöpalvelut	13	1	12
Siivous- ja ruokahuolto	25	24	1
Yhteensä	134	105	29

Henkilöstön määrä sopimusaloittain 31.10.2018

KVTES	2017 Yhteensä	josta Määräaikaisia.	2018 Yhteensä	josta Määräaikaisia
Naiset				
virkasuhde	13	0	9	0
työsuhde	84	16	88	23
Miehet				
virkasuhde	3	0	2	0
työsuhde	7	4	6	2
Yhteensä	107	20	105	25

OVTES	2017 Yhteensä	josta Määräaik.	2018 Yhteensä	josta Määräaik.
Naiset				
virkasuhde	35	6	42	12
työsuhde	0	0		
Miehet				
virkasuhde	21	10	18	7
työsuhde	0	0		
Yhteensä	56	16	60	19

TS	2017 Yhteensä	josta Määräaik.	2018 Yhteensä	josta Määräaik.
Naiset				
virkasuhde	1	0	1	0
työsuhde	0	0	0	0
Miehet				
virkasuhde	3	0	3	
työsuhde	14	4	12	3
Yhteensä	18	4	16	3

5.2 PALKKAUS

Tavoite:

Sama peruspalkka samasta työstä tai samanarvoiseksi määritellystä työstä sukupuolesta riippumatta. Jokaisella työntekijällä on voimassa oleva, nykyiseen tehtävään laadittu tehtävänkuvaus ja tva-arviointijärjestelmän mukainen palkkaus.

Henkilökohtaiset palkanlisät määritellään henkilökohtaisen lisän kriteerein eli osoitetun työmenestyksen tai työssä saavutettujen tulosten perusteella tasapuolisesti. Henkilökohtaisilla lisillä ei korvata työn vaativuutta. Työmarkkinaosapuolten valtakunnallisissa neuvotteluissa tai paikallisneuvotteluissa osoitettu järjestelyvaraerä kohdennetaan neuvotteluissa sovituille palkansaajaryhmille neuvottelutuloksen osoittamassa laajuudessa.

Toimenpiteet:

- Päivitetään työnvaativuuden sekä henkilökohtaisen palkanlisän kriteeristöt (yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa)
- Työn vaativuuden arviointi / tehtävänkuvat
- Henkilökohtaisen palkanosan määräytymisperusteet / arviointi henkilökohtaisiin palkanlisiin kohdennettua järjestelyvaraerää jaettaessa
- Vastuu kriteeristöjen päivittämisestä on arviointiryhmällä (toimialajohtajat, varhaiskasvatuspäällikkö, palvelupäällikkö sekä henkilöstöjärjestöjen edustajat)
- Vastuu tehtävänkuvien ja arvioinnin tekemisistä on esimiehellä.

Seuranta:

- Tehtävänkuvat ja tva
- tva:t tehtynä kaikille työntekijöille ja toimitettuna henkilöstöhallintoon.
- Henkilökohtaisenlisän osalta määritykset tehtynä ja henkilökohtaisiin palkanlisiin kohdennettua järjestelyvaraerää jaettaessa toimitettuna henkilöstöhallintoon.
- Palkkakartoitus, joka toteutetaan suunnitelman päivityksen yhteydessä on suoritettu kokouksessa 10.12.2018

Nykytila:

Palkan määräytymisen perusteena ovat tehtävänkuvat ja tehtävän vaativuuden arviointi tva-järjestelmän mukaan. Tehtävänkuvat ja työn vaativuuden arviointi on tehty kaikille työntekijöille. Henkilökohtaisen lisän perusteena oleva työsuoritusten arviointijärjestelmä on hyväksytty ja käyttöön otettu. Seuraava palkkakartoitus toteutetaan suunnitelman seuraavan päivityksen yhteydessä.

5.3 KOULUTUS JA URAKEHITYS

Tavoitteet: Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen toimintakulttuuri, koulutusmahdollisuudet sekä urakehitys. Tuetaan tasapuolisesti myös omaehtoista kouluttautumista. Vuosittaiset kehityskeskustelut ovat työkalu esimiehen ja työntekijän välisessä vuoropuhelussa työhön liittyvissä asioissa.

Toimenpiteet:

- Kehityskeskustelut koulutussuunnittelun pohjana
- Koulutusmäärärahojen kohdentamisessa huomioidaan kaikki ammatti- ja henkilöstöryhmät
- Pyritään järjestämään koulutukseen osallistuminen esimerkiksi sijaisjärjestelyllä
- Ohjesääntö -opas henkilöstölle
- Vastuu kehityskeskustelujen käymisestä esimiehellä



Seuranta:

- Kehityskeskustelut, käytyjen keskustelujen määrä raportoidaan KT-yhteyshenkiölle.
- Koulutusten toteutuminen raportoidaan palkkahallintoon.

Mittari:

* käydyt kehityskeskustelut

	Kehityskeskust
Hallinto	8
Varhaiskasvatus	52
Perusopetus	29
Lukio	10
Kiinteistöpalvelut	5
Siivous- ja ruokahuolto	25
Yhteensä	129

*koulutuspäivät/sukupuoli/henkilöstöryhmä

Koulutuspäivät	Naiset				Miehet			
	2017		2018		2017		2018	
	hlöstö yht	päivät	hlöstö yht	päivät	hlöstö yht	päivät	hlöstö yht	päivät
Hallinto	3	5	5	15,5	0	0	2	3
Ympäristösasto	14	17	13	20,5	5	24	7	26
Sivistysosasto	63	233	62	177,5	8	20	9	20

Nykytila:

Koulutuksiin hakeutuu sekä naisia, että miehiä.

5.4 TYÖOLOJAT**Tavoite:**

Taata jokaiselle mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin sekä asianmukaisiin työvälineisiin.

Toimenpiteet:

- Tarkistetaan, että kaikilla on asianmukaiset työtilat ja -välineet ja mikäli puutteita havaitaan, hoidetaan ne kuntoon olemassa olevien resurssien puitteissa.
- Tarkistetaan työn kuormittavuus ja varmistetaan riittävät henkilöresurssit työstä selviytymiseen. Tuetaan sekä henkistä että fyysistä työssä jaksamista.
- Vastuu esimiehellä, toimialajohtajalla ja työsuojelulla.

Seuranta:

-Seurataan työssä jaksamista työhyvinvointikyselyllä kahden vuoden välein.

Mittarit:

* työhyvinvointikysely

Nykytila:

Työsuojelu ja työterveyshuolto tekevät työsuojelutarkastuksia eri työpisteisiin työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työhyvinvointikysely toteutettiin marraskuussa 2018. Kysely toteutetaan kahden vuoden välein.

Työhyvinvointikyselyn tulokset jaetaan yksikkökohtaisesti ja koko henkilöstöä koskeva yhteenveto raportoidaan henkilöstötilinpäätöksessä.

5.5 PERHEVAPAAT (lakisääteiset)

Tavoite:

Helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Toimenpiteet:

- Tasapuolinen kohtelu perhevapaita myönnettäessä
- Tiedotetaan perhevapailta oleville työyhteisössä tapahtuvista keskeisistä ja tärkeistä muutoksista
- Ohjesääntö -opas henkiöstölle
- Vastuu esimiehellä

Seuranta:

- Seurataan perhevapaiden käyttöä



Mittari:

*perhevapaiden käyttö/sukupuoli/henkilö

	2017	2018
Naiset		
hoitovapaa	0	3
tilapäinen hoitovapaa	20	18
vanhempainvapaa	4	4
Miehet		
hoitovapaa	0	0
tilapäinen hoitovapaa	1	2
vanhempainvapaa	0	0

Nykytila:

Perhevapaiden myöntämisen suhteen noudatamme tasapuolista kohtelua.

5.6 TYÖAJAN JOUSTOT

Tavoite:

Helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tukea työssä jaksamista.

Toimenpiteet:

- mahdollisuus työajan lyhentäminen -vuorotteluvapaa
- mahdollisuus liukumiin työtehtävät huomioiden

Seuranta:

- Seurataan työajan joustojen käyttöä

Mittarit:

*lyhennetyt työajan käyttö/sukupuoli /%

	2017 Yhteensä	2018 Yhteensä
Naiset	4	4
Miehet		

*vuorotteluvapaan käyttö/sukupuoli

Nykytila:

Työajan joustojen suhteen noudatamme tasapuolista kohtelua.

Vuorotteluvapaana on pidetty yhteensä ___ pv.

5.7 HÄIRINTÄ, EPÄASIALLINEN KOHTELU JA SYRJINTÄ

Tavoite:

Kukaan ei joudu epäasiallisen kohtelun, häirinnän tai syrjinnän kohteeksi. Tiedostetaan kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän käsitteet sekä ohjeet häirintätilanteessa toimimisesta.

Ohjeet on kaikkien helposti saatavilla. Toimitaan ennalta ehkäisevästi. Häirintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan välittömästi.

Toimenpiteet:-Työpaikan johto (esimiehet) tuo selkeästi julki kielteisen kantansa häirintää ja työnantajan vastuun asiaan puuttumisesta.

-Tasa-arvoinen johtaminen

-Varhaisen tuen malli

-Toimintaohjeet työpaikkahäirintä- ja

kiusaamistapauksessa

-Pelisääntörikkomukset / Tapaukset käsitellään välittömästi

-Vastuu ennalta ehkäisemisestä kaikilla työntekijöillä, puuttumisvastuu esimiehellä



Seuranta:

-Raportointi häirintätilanteista työsuojeluun

Mittari:

* ilmenneet tapaukset

	Uhka- ja vaara- Tilanteet	Epäasiallinen Kohtelu	Varhaisen Tuen keskust.
Hallinto	0	0	0
Varhaiskasvatus	0	1	5
Perusopetus	0	0	1
Lukio	0	0	0
Kiinteistöpalvelut	0	1	0
Siivous- ja ruokahuolto	0	0	4

Nykytila:

Vuoden 2018 kuluessa ei raportoitu yhtään uhka- ja vaaratilannetta.

6. ARVIO AIKAISEMPIEN TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISESTA

Tasa-arvotyö vaatii suunnitelmallista ja pitkäjänteistä työtä. Säännöllisesti tehty arviointi antaa tärkeää tietoa siitä, miten suunnitellut toimenpiteet ovat edistyneet ja missä on vielä

kehittämisen varaa. Arviointi on tärkeä työkalu seuraavaa suunnitelmaa laadittaessa. Säännöllisesti toistuvien toimien tarkoituksena on varmistaa, että tasa-arvotyö on Kuortaneen kunnassa jatkuva prosessi.

7. TIEDOTUS JA SEURANTA

Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtänsä koskevista ohjeista ja säännöistä. Jokaisella työntekijällä on myös itsellään velvollisuus hankkia tietoa. Tietoa jaetaan osasto- ja henkilöstöpalvereissa. Suunnitelmien ja ohjeiden tiedoksi saattamisessa vastuu on esimiehillä.

8. KÄSITELUETTELO

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Tätä säännöstä ei kuitenkaan sovelleta, kun kyse on:

- 1) julkisen vallan käytöstä tai julkisen hallintotehtävän hoidosta;
- 2) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeino-toiminnan tukemisesta;
- 3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta;
- 4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista;
- 5) erilaisesta kohtelusta etnisen alkuperän perusteella.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Häirintä

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8§:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitettun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitettun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Käskey tai ohje syrjiä

Ohje tai käskey voi olla syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite. Kysymys voi olla syrjinnästä, vaikka määräyksen saanut ei noudata annettua ohjetta tai käskeyä.

Läheissyrintä

Henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan perustuvaa syrjintää.

Moniperusteinen syrjintä

Henkilö joutuu syrjityksi eri perusteilla eri tilanteessa tai samassa tilanteessa eri syrjintäperusteella. Välttämättä tekijä ei yksinään selitä syrjinnän olemassaoloa.

Olettamasyrintä

Henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan olettamaan perustuvaa syrjintää. Syrjinnän poistamiseksi tarvitaan siten sukupuolen ohella myös muiden henkilöön liittyvien tekijöiden tarkastelua.

Positiivinen erityiskohtelu

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Seksuaalinen häirintä

Sanallinen, sanaton tai fyysinen, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaavaa, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuva häirintä

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.

Syrjinnän kielto

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.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kielto

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

Vastatoimien kielto

Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä:

Eri asemaan asettamista sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

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.

Välitön sukupuoleen perustuva syrjintä:

Naisten tai miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella. Eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välitön syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukel poisessa tilanteessa

Liite 1 : Taulukko tavoitteista, toimenpiteistä ja seurannasta/ Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2019-2020

Teemat	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuhenkilö	Seuranta
Yhdenvertaisuus	Yhdenvertainen kohtelu	Suunnitelmista ja ohjeista tiedottaminen ja niiden noudattaminen	Yt-neuvosto Esimiehet	Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) toteutuminen
Tasa-arvo	Tasa-arvoinen kohtelu	Suunnitelmista ja ohjeista tiedottaminen ja niiden noudattaminen	Yt-neuvosto Esimiehet	Tasa-arvolain (609/1986) toteutuminen
Rekrytointi	Avoin ja läpinäkyvä, sukupuolineutraali rekrytointi. Oikea henkilö oikeaan työhön.	Reksyrintiin kiinnitetään huomiota, ikä/sukupuoli / etnien tausta ei saa vaikuttaa valintaan	Esimiehet	Sukupuolijakauma hakeneista / työpaikkailmoitus. Sukupuolijakauma rekrytoituista / henkilöstöryhmä.
Palkkaus	Sama peruspalkka samasta työstä tai samanarvoiseksi määritellystä työstä. Voimassa olevat tehtäväkuva ja tva-luokitus.	Ajantasaiset tehtäväkuvat Ajantasaiset tva- ja hlökoht.lisän kriteerit Tiedotus	Esimiehet KT-yhteyshenkilö	
Koulutus ja urakehitys	Tasa-arvoinen tointakulttuuri, koulutusmahdollisuudet sekä urakehitys. Tuetaan tasapuolisesti omaehtoista kouluttautumista. Kehityskeskustelut	Koulutusmahdollisuuksien luominen Kehityskeskustelut Ohjesääntö	Esimiehet	Käydyt kehityskeskustelut Toteutuneet koulutukset / v.
Työolot	Taata jokaiselle mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työtiloihin sekä asianmukaisiin työvälineisiin. Tuetaan sekä fyysistä, että henkistä työssä jaksamista.	Säännöllinen riskien ja vaarojen arviointi. Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset	Esimiehet Työsuojelu Tilapalvelu Työterveyshuolto	Työhyvinvointikysely (kahden vuoden välein)
Perhevapaat (lakisääteiset)	Tavoitteena on helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.	Tasapuolinen kohtelu Tiedottaminen vapaalla olevalle työyhteisössä	Esimiehet	Perhevapaiden käyttö / sukupuolijakauma

		tapahtuvista muutoksista. Ohjesääntö		
Työajan joustot	Mahdollistetaan työaikajoustopien käyttö. (Osa-aikatyö, liukumät) Eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.	Varhaisen tuen malli Työkuorman jakaminen Ohjesääntö	Esimiehet	Työaikajoustopien käyttö / ikäryhmä / sukupuoli
Häirintä ja syrjintä	Kukaan ei joudu häirinnän, epäasiallisen käytöksen tai syrjinnän kohteeksi.	Tiedotuksen tehostaminen Tasa-arvoinen johtaminen Toimintaohjeet häirinnän ja epäasiallisen käytöksen yms. tilanteiden varalle. Tapaukset käsitellään välittömästi.	Jokainen työntekijä, työyhteisö, esimies, työsuojelu, työterveyshuolto	Ilmenneet tapaukset