

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma

## Sisällys

|   |    |
|---|----|
| 1 Johdanto .....  | 4  |
| 2 Yleistä .....   | 4  |
| 3 Tasa-arvon edistäminen rekrytoinnissa ja työsuhteiden aikana.....               | 5  |
| 3.1 Palkkaus ja palvelussuhteen ehdot .....                                       | 6  |
| 3.2 Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen .....                                  | 7  |
| 3.3 Työhyvinvointi ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen .....               | 7  |
| 3.4. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ikään katsomatta .....                       | 8  |
| 3.5 Osatyökykyisten tukeminen.....  | 8  |
| 3.6 Henkilöstön osallistuminen.....   | 9  |
| 3.7 Mahdollisuus oman työn kehittämiseen .....                                    | 9  |
| 3.8 Työsuojelu.....   | 9  |
| 3.9 Tasa-arvolaki.....  | 9  |
| 3.10 Yhdenvertaisuuslaki.....   | 10 |
| 3.11 Syrjinnän ehkäiseminen .....   | 11 |
| 4 Tasa-arvo valmistelussa ja päätöksenteossa.....                                 | 12 |
| 5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta, arviointi ja päivitys ..... | 12 |
| 6 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman julkisuus ja saatavuus.....           | 13 |
| 8 Poimintoja Pyhärannan kunnasta työnantajana pylväskaavioina kuvattuna .....     | 14 |
| LIITE 1 .....   | 17 |

# 1 Johdanto

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat perustavanlaatuisia arvoja, jotka muodostavat pohjan oikeudenmukaiselle, tasapuoliselle ja hyvinvoivalle yhteiskunnalle. Tässä suunnitelmassa esitetään suuntaviivoja ja toimenpiteitä noiden arvojen edistämiseksi. Tavoitteenamme on luoda kunnasta sellainen työpaikka, jossa jokainen yksilö voi kokea olevansa arvokas ja tasavertainen osa yhteisöä.

Uudistettu laki sukupuolten välisestä tasa-arvosta tuli voimaan 1.6.2005. Nykyisen tasa-arvolain mukaan yli 30 hengen työpaikoilla on oltava säännöllisesti arvioitava ja päivitettävä tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Kunnilta edellytetään myös 1.2.2004 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslakiin perustuen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista. Kunnilla on velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma vähintään etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi toiminnassa ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän estämiseksi. Suunnitelman tarkoituksena on toimia etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi kunnan kaikessa toiminnassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa tulee huolehtia siitä, että henkilöstön edustajille tulee turvata tosiasialliset mahdollisuudet osallistua valmisteluun ja vaikuttaa suunnitelman sisältöön sen laatimisen eri vaiheissa. Työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille asian käsittelemiseksi riittävät tiedot.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi kunnan henkilöstöä koskevissa asioissa. Suunnitelma perustuu Työaikalakiin (TaL) 6 §:ään, joka edellyttää työnantajalta toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi. Tämän suunnitelman tarkoituksena on luoda konkreettisia toimenpiteitä ja linjauksia, joiden avulla Pyhärannan kunta edistää tasa-arvoa henkilöstöpolitiikassaan.

# 2 Yleistä

Pyhärannan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on hyvinvoiva henkilöstö. Tähän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on koottu ne henkilöstöön liittyvät periaatteet ja toimenpiteet, joihin Pyhärannan kunta työnantajana sitoutuu henkilöstönsä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi. Suunnitelman painopiste on tasa-arvolain mukainen sukupuolten välinen tasa-arvo sekä tavoitteellisen yhdenvertaisuuden edistäminen yhdenvertaisuuslain mukaisesti. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille. Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten, eri ikäisten, eri kulttuuritaustaisten, eri ammattiryhmien, eri työyhteisöjen jne. tasapuolista kohtelua. Perustuslaissa (731/1999) on säädetty laaja-alaisesta syrjintäkiellosta, joka kieltää ilman hyväksyttävää perustetta asettamasta ihmisiä eri asemaan henkilöön liittyvistä syistä.

Yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) sovelletaan työ- ja virkasuhteessa sekä myös muissa työntekotilanteissa, esimerkiksi työharjoittelussa. Yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä kielletään syrjintä, joka perustuu ikään, etniseen ja kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen sekä muuhun henkilöön liittyvään syyhyn. Muulla henkilöön liittyvällä syyllä tarkoitetaan esimerkiksi varallisuutta, perhesuhteita, ammattiyhdistystoimintaa tai asuinpaikkaa.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään sukupuolten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin saada työtä tai erilaisia henkilöstölle tarjottavia palveluja.

Pyhärannan kunta sitoutuu työnantajana edistämään ja kehittämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikoillaan.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee

- Toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi eri sukupuolia.
- Edistää sukupuolten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.
- Edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työeduissa, erityisesti palkkauksessa.
- Kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille sukupuolille.
- Helpottaa eri sukupuolten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.
- Toimia siten, että ehkäistään ennakolta sukupuoleen perustuva syrjintä.

## 3 Tasa-arvon edistäminen rekrytoinnissa ja työsuhteiden aikana

Rekrytointi tapahtuu aina tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Henkilöstösuunnittelulla edistetään kunnan henkilöstörakenteen kehittymistä tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen suuntaan ja kehittää työoloja sellaiseksi, että ne soveltuvat kaikille sukupuolille

Työsopimuslain mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoimikunnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi (2 luku 2 §). Vastaavanlainen syrjintäkielto on myös kirjattu kunnallisesta viranhaltijasta annetusta laista (12 §)

Pyhärannan kunnan vakituiset avoimet virat ovat aina avoimessa haussa. Virkoihin ja tehtäviin hakeutuminen tapahtuu pääsääntöisesti sähköisen Kuntarekry-järjestelmän kautta. Edelleen on huomioitava yhdenvertaisesti myös postitse tai sähköpostilla määräaikana tulleet hakemukset. Haastatteluun kutsutaan ansiovertailun perusteella ansioituneimmiksi katsotut hakijat. Valinta virkaan tai tehtävään tehdään aina kokonaisarviointin perusteella, jossa huomioidaan hakijan hakemus ja haastattelut. Hakijoita vertailtaessa otetaan huomioon perustuslain 125.2 §:n mukaiset julkisia virkoja koskevat yleiset nimitysperusteet: kyky, taito ja koeteltu kansalaiskuunto.

Virkavalintojen ja vakituisten tehtävien osalta tehdään aina valinnasta viranhaltijapäätös. Valintapäätös tiedotetaan kaikissa rekrytoinneissa, myös määräaikaisuuksissa hakijoille. Pyhärannan kunnalla on olemassa yhteiset periaatteet ja linjaukset rekrytointiin. Hallintosäännön mukaisesti täyttölupamenettelystä päättää kunnanjohtaja.

Rekrytoinneissa ei pyritä edistämään tietyn sukupuolen hakeutumista tehtävään. Pyhärannan kunnalla ei ole ollut sellaisia rekrytointeja, joissa johonkin tehtävään haettaisiin pelkästään jotakin tiettyä sukupuolta. Rekrytointijärjestelmässä ei myöskään kysytä hakijoiden kansalaisuutta. Hakijoilta kysytään äidinkieli. Jos tehtävässä edellytetään jotakin kielitaitoa, se mainitaan erikseen hakuilmoituksessa.

### 3.1 Palkkaus ja palvelussuhteen ehdot

Palkkausjärjestelmiä kehitetään edelleen siten, että työstä maksettava palkka perustuu ja määritellään tehtävän vaativuuden perusteella. Eri sukupuolille maksetaan samaa palkkaa vaativuudeltaan samanlaisesta työstä. Erilaiset palkat eivät tarkoita palkkasyrjintää. Erot voivat johtua esimerkiksi henkilökohtaisesta työsuorituksesta, työajasta tai työolosuhteisiin liittyvistä seikoista. Sukupuolten välinen samapalkkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys.

Tasa-arvoinen kohtelu ulottuu myös henkilökohtaisiin palkanlisiin ja kaikkiin muihinkin harkinnanvaraisiin palkanosiin. Kannustavaa palkkapolitiikkaa toteutetaan yhdenvertaisesti kaikilla toimialoilla. Työsopimuslain mukaan ilman perusteltua syytä määräaikaisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin vakituisiin ja kokoaikaisiin työntekijöihin. Palkkauksen läpinäkyvyyttä edistetään.

#### **Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)**

*Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) sisältää määräykset tehtävien vaativuuden arviointiin perustuvasta palkkausjärjestelmästä. Tasopalkkausjärjestelmä astuu voimaan 1.10.2025.*

#### **Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)**

Opettajien palkkaus määräytyy Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) mukaan. Pyhärannan kunnalla on käytössä paikallinen työnvaativuuden arviointijärjestelmä: toistaiseksi voimassa olevat tva-lisät. Varhaiskasvatuksen opettajat ovat siirtyneet 1.9.2021 alkaen KVTES:n sopimusosalta OVTES:n piiriin.

### **Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)**

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) sisältää määräyksen teknisen alan henkilöstön palkkauksesta.

Henkilöstön kokemusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta sekä kehittämisestä käsitellään esihenkilön ja työntekijän kanssa pidettävissä kehityskeskusteluissa. Pyhärannan kunnassa on myös suunnitteilla työhyvinvointikysely. Työhyvinvointikyselyssä tulee olemaan kysymyksiä henkilöstön tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

Pyhärannan kunnassa kaikilla sukupuolilla on tasavertainen mahdollisuus käyttää erilaisia perheeseen, opiskeluun yms. liittyviä etuisuuksia.

## **3.2 Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen**

Hyvällä johtamisella edistetään henkilöstön tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Esihenkilöillä on keskeinen asema kunnan henkilöstöpolitiikan toteuttajina, työyhteisön kehittäjinä sekä työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajina. Myös jokaisella työntekijällä on vastuu ja vaikutus tavoitteiden toteuttamisessa.

Henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon tasapuolisesti kaikki työntekijät eriarvoistamatta heitä iän, sukupuolen, perhepoliittisten oikeuksien käytön tai muun seikan vuoksi. Pyhärannan kunnalla on voimassa oleva koulutussuunnitelma. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat laaditaan siten, että ne tukevat tasa-arvon edistämistä suunnitelmallisesti. Kaikilla sukupuolilla on tasapuoliset mahdollisuudet osallistua koulutukseen ja tätä kautta edetä urallaan. Esihenkilön tulee resurssien puitteissa hankkia sijainen, jotta kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen. Myös vanhempain- tai hoitovapaalla olevalle henkilölle voidaan antaa mahdollisuus osallistua palkattomasti työnantajan kustantamaan koulutukseen tai omaehtoiseen koulutukseen esihenkilön harkinnan mukaan ja perustellusta syystä.

## **3.3 Työhyvinvointi ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen**

Pyhärannan kunta pyrkii edistämään työhyvinvointia ja tarjoamaan erilaisia työaikajärjestelyjä, jotta työ ja perhe-elämä voidaan paremmin sovittaa yhteen. Joustavat vuosiloma-, virkavapaus- ja työlomajärjestelyt helpottavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Kunta työnantajana suhtautuu

työtilanteiden ja palveluiden järjestämisen mahdollistamissa rajoissa joustavasti erilaisiin perhe-elämän kannalta tarpeellisiin järjestelyihin. Tehtävien ja töiden organisoinnissa otetaan huomioon se, että perhevapaiden käyttö mahdollistetaan tasapuolisesti eri sukupuolille ja perhevapaita myönnetään säädösten mukaan.

Kunnassa on työtehtävät huomioiden mahdollisuus mm. tehdä etätöitä ja hyödyntää joustavaa työaikaa. Lisätäkseen työelämän joustoja ja eri elämäntilanteiden huomioimista työnantaja mahdollistaa työn luonteen huomioon ottaen erilaisia osa-aikatyön muotoja. Työntekijöillä tulee olla tasapuoliset mahdollisuudet tehdä osa-aikatyötä. Osa-aikatyön järjestelyissä tulee kuitenkin huomioida, että palvelut pysyvät toimivina. Töitä voidaan järjestää osa-aikaisesti esimerkiksi osittaisella hoitovapaalla, osa-aikaeläkkeellä, tai sopimalla osa-aikatyöstä. Lisäksi voidaan henkilöstön erilaisia elämäntilanteita huomioida liukuvan työajan käytöllä, saldovapailla ja palkattomien virkavapaiden ja työlomien myöntämisellä. Perhevapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta tai työlomalta palaavalle järjestetään työhön perehdyttämistä ja tarvittaessa täydennyskoulutusta. Lisäksi kunta tukee työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia tarjoamalla e-passi- henkilöstöedun sekä työterveyshuollon palveluita.

### 3.4. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ikään katsomatta

Pyhärannan kunta pyrkii luomaan edellytykset sille, että kaikki työntekijät ikään katsomatta pysyvät työhön motivoituneina, tuloksellisesti työskentelevinä sekä työkykyisinä koko palveluksessa oloajan. Työnantajan on hyvä ottaa työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet mm. työvuoroja järjestettäessä ja vapaiden antamisessa. Vastuu työkyvyn ylläpitämisestä on työntekijällä, esihenkilöllä ja koko työyhteisöllä. Ikääntyvät työntekijät ovat voimavara työyhteisöissä ja siksi työt ja työolot pyritään järjestämään mahdollisimman hyvin työtä tekevän henkilön ominaisuuksia vastaaviksi riittävän aikaisessa vaiheessa. Heillä on iän ja kokemuksen tuomaa osaamista, jota voidaan siirtää nuoremmille tai uusille työntekijöille.

Joustavilla työ- ja sijaisjärjestelyillä huolehditaan, että ikääntymisestä johtuvista rajoitteista ei aiheudu muiden työntekijöiden työn kuormittumista. Työyhteisöissä otetaan mahdollisuuksien mukaan myös huomioon työntekijöiden elämäntilanteen ja terveydellisten rajoitteiden vaikutus työn tekemiseen sekä työjärjestelyihin. Niin ikään arvostetaan uusien tai nuorempien työntekijöiden osaamista ja tuoreita ideoita.

### 3.5 Osatyökykyisten tukeminen

Työkyvyn tukeminen on esihenkilön, työntekijän ja koko työyhteisön vastuulla sujuvan työn varmistamiseksi. Hyvin toimivana tuen muotona se on ennakoivaa, tukevaa ja hyvinvointia synnyttävää. Ennakointi ja varhainen välittäminen ovat helpoin tapa ennalta ehkäistä ja hoitaa työkykyhaasteita. Terveiden lisäksi otetaan huomioon itse työ, eli sopivat ja motivoivat työtehtävät, osaaminen sekä töiden ja työprosessien sujuminen koko työyhteisössä. Työkykyä tuetaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

### 3.6 Henkilöstön osallistuminen

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa yhteistoimintaa ja työsuojelun yhteistoimintaa. Niiden tulee kuulua luontevana osana kaikkeen työyhteisön toimintaan. Yhteistyöelimiin ja työsuojeluelimiin valitaan henkilöitä tasa-arvo huomioon ottaen. Paikallissopimuksen yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan kehittämisen mukaista yhteistoimintaa toteutetaan kaikilla työpaikoilla ja siten osaltaan edistetään henkilöstön tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua. Työryhmiin, suunnittelu- ja valmisteluryhmiin valitaan henkilöitä tasa-arvolain hengen mukaisesti.

### 3.7 Mahdollisuus oman työn kehittämiseen

Henkilöstön näkökulmasta työyhteisötason yhteistoiminta paranee ja syvenee kunnan työyksiköissä, kun kaikki voivat osallistua aktiivisesti oman työnsä kehittämiseen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Yhdessä kehittäminen lisää työntekijöiden työhyvinvointia ja oikeudenmukaisuuden tunnetta. Työntekijöillä on mahdollisuus osallistua täydennyskoulutuksiin.

### 3.8 Työsuojelu

Työoloja kehitetään niin, että ne turvaavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamisen. Henkilöstön eli esihenkilöiden ja työntekijöiden näkökulmasta, henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että jokainen kokee tulevansa kohdelluksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Työ- ja sosiaalitalat, työvälineet ja muu varustelu järjestetään sellaisiksi, että ne eivät ole esteenä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiselle. Työturvallisuusohjeet ja perehdyttäminen on varmistettava uudelle työntekijälle. Työturvallisuus ja muut työhön kuuluvat asiat käydään läpi perehdyttämisohjeissa.

### 3.9 Tasa-arvolaki

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä 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 syrjintä ja edistää sukupuolten tasa-arvoa.

Tasa-arvolaisissa määritellään ja kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on esimerkiksi:

- naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella
- raskaudesta, synnytyksestä, vanhemmuudesta tai perheenhuoltovelvollisuudesta johtuva syrjintä
- sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuva syrjintä
- seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä

Tasa-arvolaisissa on myös otettu huomioon, että tasa-arvon lisäämiseksi voidaan tarvita erityistoimia, jotka on suunnattu pelkästään miehille tai naisille. Tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää ei ole esimerkiksi (9§):

- naisten erityinen suojelu raskauden tai synnytyksen vuoksi
- 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 tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen
- tasa-arvosuunnitelmaan perustuva väliaikainen erityistoimia, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen.

Työelämässä tasa-arvosuunnittelu on keskeinen tasa-arvon edistämisen väline. Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja työnantajien tulee myös ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvolaki kieltää työnantajaa ryhtymästä minkäänlaisiin vastatoimiin, jos työntekijä on vedonnut tasa-arvolakiin. Vastatoimia voivat olla työtehtävien tai työehtojen muutokset, palkankorotusten poisjääminen, valvonnan lisääntyminen tai työaikojen ja lomien järjestelyn hankaloittaminen. Vastatoimet ovat kiellettyä syrjintää, sillä ne kohdistuvat henkilöön, joka on vedonnut laillisiin oikeuksiinsa.

### 3.10 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kuntia edistämään yhdenvertaisuutta ja ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassa, viranomaisina, palvelujen tarjoajina, koulutuksen järjestäjinä ja työnantajina. Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ehkäisy koskee koko kuntaa. Yhdenvertaisuuslakia voidaan tasa-arvolain lisäksi soveltaa tilanteisiin, joissa on kysymys paitsi sukupuoleen perustuvasta myös yhdenvertaisuuslaissa kiellettävästä syrjinnästä, moniperusteisesta syrjinnästä.

Esihenkilön tulee työnantajan edustajina huolehtia siitä, ettei työpaikoilla esiinny sukupuolista häirintää tai ahdistelua. Jokainen kunnan työntekijä on velvollinen puuttumaan häirintään tai ahdisteluun ja jo pelkkä epäily tulee aina ottaa vakavasti. Toimenpiteistä on kerrottu tarkemmin Pyhärannan kunnan työsuojelun toimintaohjeessa.

### 3.11 Syrjinnän ehkäiseminen

Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen tai seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään eri sukupuolten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Syrjinnällä tarkoitetaan:

- sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);
- sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);
- henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä);
- syrjintään käskemistä tai ohjeistamista.

Syrjintä on kielletty välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella. Syrjinnällä sukupuolen perusteella tarkoitetaan - naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella - eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä - eri asemaan asettamista vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden tai - muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella.

Esihenkilöiden ja koko henkilökunnan tulee valvoa, ettei henkilöstöstä kukaan joudu syrjinnän kohteeksi. Työntekijöitä ei ilman hyväksyttävää perustetta saa asettaa eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan ja muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Työntekijällä, joka epäilee joutuneensa syrjityksi tasa-arvolain nojalla, on oikeus pyytää työnantajalta kirjallinen selvitys menettelyn perusteista. Työnantajan on annettava selvitys viipymättä mahdollisuuksien mukaan kuukauden kuluessa pyynnöstä. Työnantajan perustelut kuultuaan

työntekijän on helpompi arvioida toimenpiteitä. Perusteluihin tutustuttuaan työntekijä voi päättää, viekö asian tasa-arvovaltuutetulle tai tuomioistuimeen.

Jos työnantajalta pyydetään lausunto, joka liittyy työhönottotilanteeseen, tulee selvityksessä ilmetä valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttavat seikat.

Epäiltäessä palkkasyrjintää työntekijälle on annettava tiedot hänen palkkauksensa perusteista.

## 4 Tasa-arvo valmistelussa ja päätöksenteossa

Kunnilla on lakisääteinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset toimintatavat, joilla varmistetaan eri sukupuolten tasa-arvon edistäminen valmistelussa ja päätöksenteossa. Pyhärannassa seurataan tasa-arvon toteutumista ja mikäli havaitaan tasa-arvoa estäviä tai haittaavia rakenteita, niihin puututaan ja tilanne korjataan. Kunnalla on myös voimassa olevat eettiset ohjeet. Eettisiä ohjeita noudatetaan kaikessa luottamushenkilöiden ja kunnan henkilökunnan toiminnassa.

## 5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta, arviointi ja päivitys

Pyhärannan kunta seuraa ja arvioi säännöllisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista ja laatii katsauksen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kehityksestä henkilöstökertomukseen.

Suunnitelman seurannassa kiinnitetään erityistä huomiota rekrytointiin, palkkaukseen, urakehitykseen ja työhyvinvointiin liittyviin tasa-arvoasioihin. Tarvittaessa suunnitelmaa päivitetään ja täydennetään uusilla toimenpiteillä, joilla edistetään sukupuolten tasa-arvoa Pyhärannan kunnan henkilöstöpolitiikassa.

## 6 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman julkisuus ja saatavuus

Pyhärannan kunnan henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on julkinen asiakirja ja se on luettavissa kunnan verkkosivuilla. Kaikki henkilöstön jäsenet saavat tiedon suunnitelmasta ja sen päivityksistä. Kunta kannustaa henkilöstöä osallistumaan suunnitelman kehittämiseen ja antamaan palautetta sen toteutumisesta.

Tämä henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu Pyhärannan kunnan sitoutumisen ja pyrkimyksen mukaisesti edistää sukupuolten tasa-arvoa kaikilla henkilöstöä koskevilla alueilla. Suunnitelmaa tarkistetaan ja päivitetään tarvittaessa, jotta se pysyy ajan tasalla. Tavoitteet ja niiden toteutuminen arvioidaan säännöllisesti.

## 7 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet, toimenpiteet ja mittari

| TAVOITE   | TOIMENPIDE  | MITTARI   |
|---|---|---|
| Koetun ja nähdyn kiusaamisen ja epä-asiallisen kohtelun loppuminen            | Jokaisesta nähdystä/koetusta epäasiallisesta käyttäytymisestä ilmoitetaan esihenkilölle, joka ryhtyy toimiin välittömästi ja seuraa tilanteen muuttumista | Kiusaamistapausten määrän seuranta kyselyn avulla<br>Epäasiallisen kohtelun ilmoitukset/vuosi |
| Yhdenvertaiset Virka- ja työvapaat  | Linjataan yhteiset periaatteet virkavapauksien myöntämiseen   | Ohjeistus   |
| Henkilöstöllä on tasa-arvoiset mahdollisuudet valmisteluun ja päätöksentekoon | Tarjotaan erilaisia kanavia ottaa osaa toimintaan, jotta erilaista työtä tekevillä olisi mahdollista osallistua   |   |

Psykologisesti  
turvallinen  
keskusteluilmapiiri

Huolehditaan säännöllisesti kehi-  
tyskeskustelujen pitämisestä

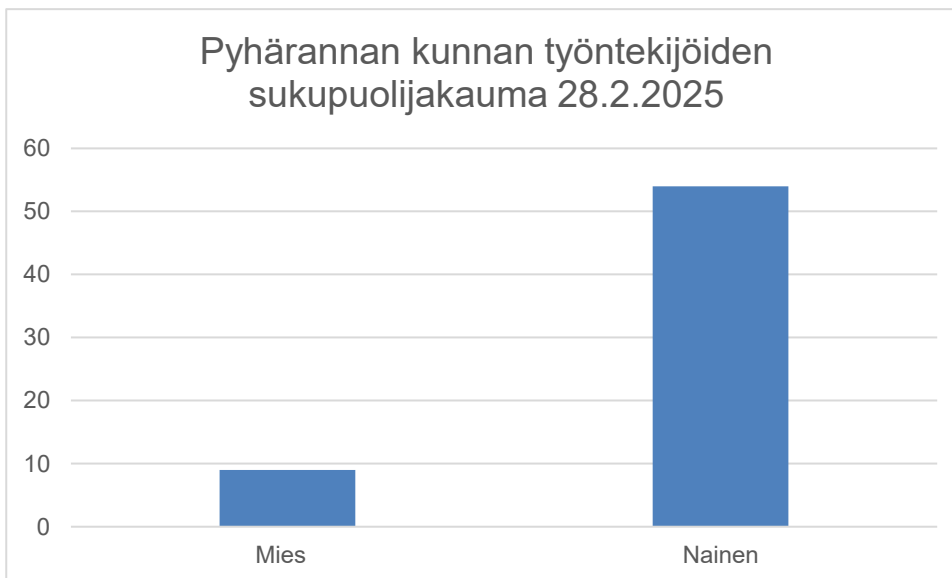
Henkilöstökertomukseen  
kerätyt tiedot käytyjen  
kehityskeskustelujen  
lukumääristä

Turvallinen ja terveel-  
linen työympäristö

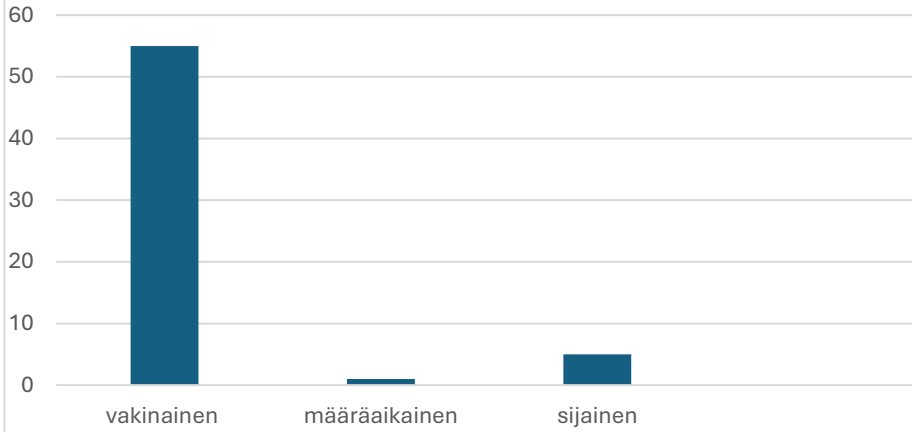
Työsuojellisten riskien arvioinnit

Työsuojelusuunnitelman  
päivitykset ja raportit

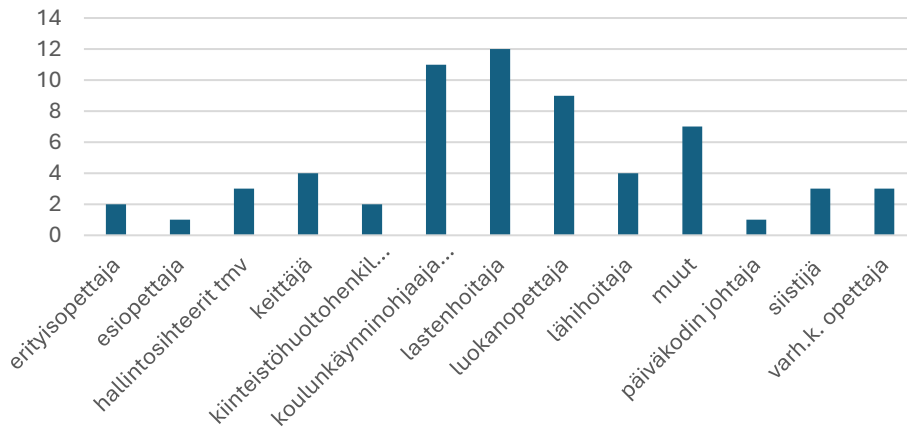
## 8 Poimintoja Pyhärannan kunnasta työnantajana pylväskaaviona kuvattuna



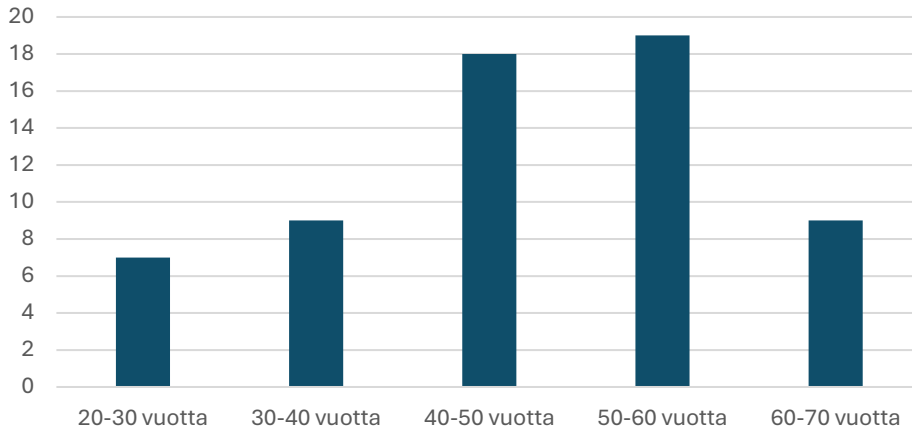
### Pyhärannan kunnan työntekijöiden työsuhteen tyyppi 28.2.2025



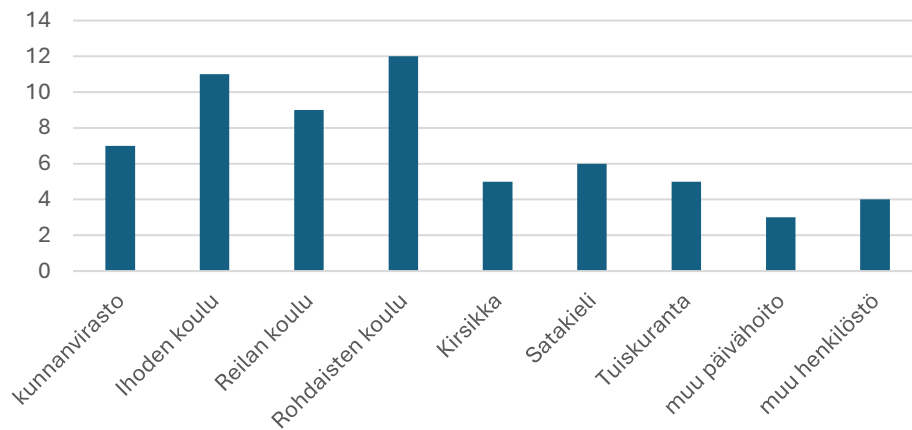
### Ammattiryhmät Pyhärannan kunnan palveluksessa 28.2.2025



### Työntekijöiden ikäjakauma Pyhärannan kunnassa 28.2.2025



### Pyhärannan kunnan työntekijöiden sijoittuminen yksiköittäin 28.2.2025



PYHÄRANNAN KUNTA JÄRJESTÄÄ HENKILÖSTÖKYSelyn VIIDEN VUODEN VÄLEIN.  
KYSELYSSÄ VOIDAAN KYSYÄ MM. SEURAAVIA ASIOITA

1. Sukupuoli
2. Ikä
3. Työskentelypaikka
4. Oletko tehnyt ylityötä/saanut korvauksen
5. Oletko tehnyt ylityötä ilman eri korvausta
6. Toteutuuko koulutus ja itsensä kehittyminen
7. Mitkä tekijät haittaavat koulutukseen osallistumista
8. Työskenteletkö osaamistasi vastaavassa tehtävässä
9. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa
  - Työtehtävien jaossa
  - Urakehityksessä
  - Palkkauksessa
  - Työtilojen tai välineiden jaossa
  - Koulutukseen pääsyssä
  - Työhönottotilanteessa
  - Työmäärän jakaantumisessa
  - Tiedonsaannissa
10. Sopiiko tekemäsi työ eri sukupuolille
11. Millainen työskentelyilmapiiri on työpaikallasi
12. Miten arvioit työssä kokemaasi kiirettä
13. Arvioi kokemaasi fyysistä rasitusta
14. Arvioi kokemaasi henkistä rasitusta
15. Palkkani vastaa työni vaativuutta
16. Mielestäni palkkani vastaa samaa tai vastaavaa työtä tekevien ansiota
17. Onko joku työpaikassasi esittänyt vartaloosi yms. Kohdistuvia huomautuksia, puhunut kaksimielisiä, lähettänyt sinulle epäasiallisia kuvia/sähköpostia, lähennellyt jne
18. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen
19. Kenen taholta olet kokenut häirintää (esimies, työtoveri, alainen)
20. Joustaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa
21. Jos olet ollut vanhempainvapaalla, miten työpaikallasi on asiaan suhtauduttu
22. Onko em. Vapaiden käytöllä ollut vaikutusta työtehtäviisi
23. Arvioi tasa-arvoon liittyviä kokemuksia työpaikallasi
  - Sukupuolten tasa-arvo toteutuu
  - Eri sukupuolten palkkaus on tasa-arvoinen
  - Eri sukupuolilla on yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan
  - Eri sukupuolilla on yhtäläiset mahdollisuudet kouluttautua