

# MERIKARVIAN KUNTA

## TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

YT-ryhmä 27.8.2019  
kunnanhallitus 2.9.2019 / 279 §



## Sisällysluettelo

1 JOHDANTO.....	1
2 OIKEUDELLINEN PERUSTA.....	1
2.1. Perustuslaki.....	1
2.2. Tasa-arvolaki.....	1
2.3. Yhdenvertaisuuslaki .....	1
3 KÄSITTEISTÖÄ .....	2
3.1. Tasa-arvo .....	2
3.2. Yhdenvertaisuus .....	2
3.3. Väilillinen ja välitön syrjintä .....	2
3.4. Häirintä, seksuaalinen häirintä, sukupuoleen perustuva häirintä .....	2
3.5. Kohtuullisten mukautusten epääminen.....	3
3.6. Ohje tai käsky syrjiä.....	3
4 JOHDON JA KOKO ORGANISAATION SITOUTUMINEN .....	3
5 TILANNEKARTOITUS.....	3
5.1. Tasa-arvotilanne .....	4
5.2. Palkkakartoitus.....	6
6. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET .....	7
6.1. Rekrytointi ja henkilöstörakenne .....	8
6.2. Palkkaus ja palkitseminen.....	8
6.3. Koulutus ja urakehitys .....	8
6.4. Työolot ja ilmapiiri .....	8
6.5. Perhevapaat ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	8
6.6. Työajan joustot.....	9
6.7. Häirintä ja syrjintä .....	9
7 TIEDOTUS, SEURANTA JA SUUNNITELMAN YLLÄPITO .....	9
8 VALVONTA .....	9
8.1. Tasa-arvovaltuutettu.....	9
8.2. Yhdenvertaisuusvaltuutettu.....	9
8.3. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta .....	10

## 1 JOHDANTO

Merikarvian kunnan on työnantajana huolehdittava tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja edistämisestä. Tasa-arvolain (1329/2014) osittaisuudistus tuli voimaan 1.1.2015 ja sen mukaan työnantajien, joilla on vähintään 30 henkilöä palveluksessaan, on laadittava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Uuden lain taustalla on mm. työsyrijintädirektiivin säännökset. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Työnantajan velvollisuutena on edistää yhdenvertaisuutta, arvioitava miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla, kehitettävä työoloja ja toimintatapoja. Arvioinnin ja kehittämisen tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat ovat aidosti syrjimättömiä. Suunnitelma on tehtävä yhdessä työnantajan sekä työntekijöiden edustajien kanssa. Suunnitelmasta on käytävä ilmi yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvittavat toimenpiteet.

Työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi, työpaikan tarpeet huomioon ottaen, kehittää menettelytapoja, joita käytetään valittaessa henkilöstöä ja tehtäessä henkilöstöön liittyviä ratkaisuja. Työnantajan tulee edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Menettelytapojen tulee olla aidosti syrjimättömiä eli niissä on otettava huomioon:

- miten työhönotto hoidetaan että tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia
- tehtävien jako, miesten ja naisten tasapuolinen sijoittuminen
- yhtäläiset mahdollisuudet naisille ja miehille koulutukseen pääsystä
- naisten ja miesten palkkaus ja muut työsuhteisiin liittyvät etuudet
- perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamisen helpottaminen työjärjestelyjen avulla
- sukupuoleen perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy

## 2 OIKEUDELLINEN PERUSTA

### 2.1. Perustuslaki

Yhdenvertaisuus on Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:ssä määritelty perusoikeus ja kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Julkisen vallan tehtävänä on huolehtia perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutumisesta.

### 2.2. Tasa-arvolaki

Tasa-arvolaki eli Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) on tullut voimaan 1.1.1987. Tähän lakiin on tullut muutoksia sen jälkeen ja viimeisin uudistus on tehty 30.12.2014. Tasa-arvolain (1329/2014) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä, työolosuhteissa, työsuhteen ehdoissa ja palkkauksessa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolenilmaisuun perustuva syrjintä.

### 2.3. Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen

oikeusturvaa. Laissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, 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. Tässä laissa tarkoitettua syrjintää on välitön ja välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

### **3 KÄSITTEISTÖÄ**

#### **3.1. Tasa-arvo**

Yhteiskunnalliset tehtävät, oikeudet ja velvollisuudet koskevat yhtäläisesti kaikkia sukupuolesta riippumatta, jolloin jokaisella yksilöllä on mahdollisuus toteuttaa itseään ilman, että hänelle asetetaan esteitä sukupuolensa perusteella. Tasa-arvolla tarkoitetaan ihmisten samanarvoisuutta eli yhdenvertaista arvoa ja asemaa niin yksilönä kuin yhteiskunnan jäsenenä. Tasa-arvoon kuuluu kaikkien ihmisten samanarvoisuus riippumatta ihmisen yksilöllisistä tekijöistä. Termi tasa-arvo viittaa useimmiten sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja tasa-arvolla lain mukaan tarkoitetaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

Yhteiskunnan syrjivät rakenteet, yksilöiden lähtökohtaisesti eriarvoiset mahdollisuudet sekä ihmisten ennakkoluulot ja asenneilmapiiri hidastavat tasa-arvon toteutumista. Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tarkoituksena on parantaa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa erityisesti palkkauksessa, työolosuhteissa, työsuhteen ehdoissa ja urakehityksen vaiheissa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

#### **3.2. Yhdenvertaisuus**

Yhdenvertaisuus on perusoikeus. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa kaikilla ihmisillä tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua, tehdä töitä ja saada erilaisia palveluja. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada töitä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille.

#### **3.3. Välillinen ja välitön 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.

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

#### **3.4. Häirintä, seksuaalinen häirintä, sukupuoleen perustuva häirintä**

Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa toista alistavaa toimintaa tai käyttäytymistä. Käyttäytyminen toista ihmistä kohtaan siten, että loukataan tarkoituksellisesti henkilön ihmisarvoa halventavasti,

nöyryyttävästi, uhkaavasti, vihamielisesti tai hyökkäävästi on häirintää. Se on lain ja hyvän tavan vastaista ja kiellettyä käyttäytymistä työssä. Häirinnälle on tyypillistä se, ettei toista hyväksytä sellaisena kuin hän on. Puhutaan usein työpaikkakiusaamisesta. Seksuaalinen häirintä on sanallista tai sanatonta sukupuolisesti vihjailevia eleitä tai ilmeitä jolla loukataan toisen henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, koskettelut, härskit puheet, kaksimieliset vitsit, vartaloon tai pukeutumiseen koskevat huomautukset, ehdotukset sukupuoliyhteyteen, raiskaukset tai sen yritykset ovat seksuaalista häirintää. Sähköpostit, tekstiviestit, puhelinsoitot, kirjeet, jotka ovat seksuaalisesti vihjailevia, ovat myös seksuaalista häirintää.

Sukupuoleen perustuva häirintä on häirintää jolla loukataan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää käytöstä. Halventavat puheet sukupuolesta tai toisen sukupuolen alentaminen, halveeraaminen, kiusaaminen jolla tarkoituksellisesti loukataan henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luodaan nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri, ovat sukupuoleen perustuvaa häirintää.

### **3.5. Kohtuullisten mukautusten epääminen**

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, eli muutokset ja järjestelyt, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten on oltava asiallisia, tarkoituksenmukaisia ja turvallisia, niistä ei saa aiheutua vaaraa. Mukautusten on oltava tehokkaita ja käytännöllisiä ja niiden tulee vastata vammaisen ihmisen tarpeeseen. Mukautusten kustannukset ja niitä varten saatavissa oleva tuki tulee ottaa myös huomioon kohtuullisuutta arvioitaessa.

### **3.6. Ohje tai käsky syrjiä**

Laissa kielletään myös ohje tai käsky syrjiä. Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi. Ohje tai käsky syrjiä ilmenee esimerkiksi tilanteessa, jossa esimies kieltää alaisiaan palvelemasta jonkin etnisen ryhmän edustajia. Käsky on syrjintää, vaikka sitä ei ole vielä sovellettukaan.

## **4 JOHDON JA KOKO ORGANISAATION SITOUTUMINEN**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kanssa. Se käsitellään johtoryhmässä, yhteistyötoimikunnassa ja hyväksytään kunnanhallituksessa. Esimiehet toimivat työntäjän edustajina ja he ovat vastuussa siitä, että työpaikoilla työskennellään aktiivisesti suunnitelman pohjalta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on luonnollista jokapäiväistä työtä. Jokainen työntekijä on myös vastuussa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla. Merikarvian kunnassa toimitaan yhteiseltä arvopohjalta.

## **5 TILANNEKARTOITUS**

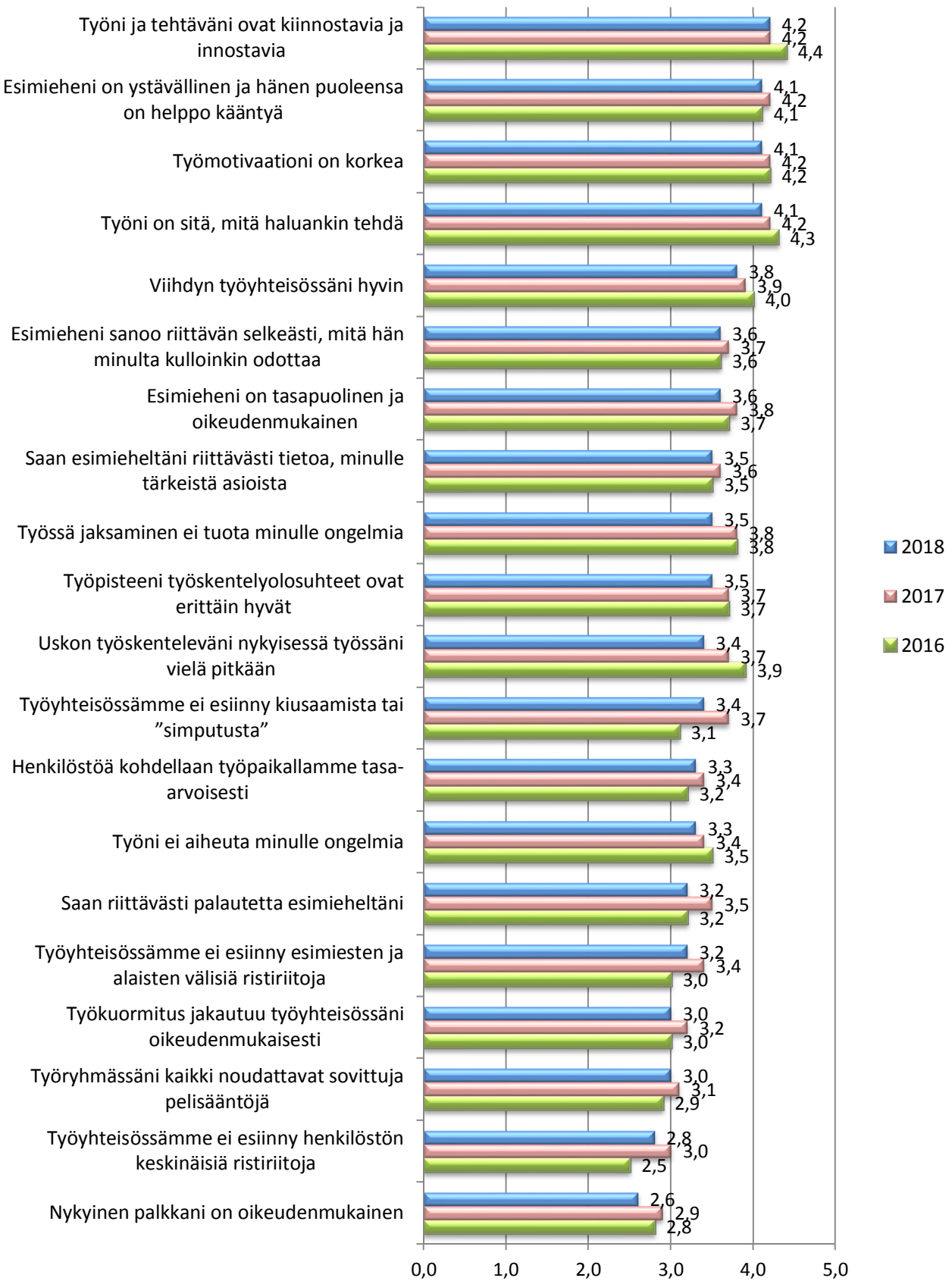
Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskevan palkkakartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelmasta täytyy selvittää suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi.

### **5.1. Tasa-arvotilanne**

Seuraavalla sivulla on kuvattu Merikarvian kunnan ilmapiirikartoituksen tulokset vuosilta 2016. 2018. Kyselyssä on ollut mukana yhdenvertaisuutta ja tasa-arvon toteutumisesta sivuavia kysymyksiä. Vastausasteikko kyselyssä on nollassa viiteen, jossa 0 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Vuoden 2018 vastausprosentti kyselyssä oli 72. Vastausten keskiarvo koko kunnassa on pysynyt samalla (n. 3,5) tasolla 2016. 2018.

Vastausten perusteella suurin osa piti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista vähintään tyydyttävänä. Tuloksia on mahdollisuus kuitenkin edelleen parantaa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarjoaa siihen hyvän välineen. Tilanteen kartoittaminen ja työntekijöille tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta tiedottaminen parantavat tilannetta entisestään. Ilmapiirikartoituksen perusteella vuoden 2019 kehittämistoimenpiteiksi valittiin pelisäännöt ja esimiestyön kehittämisen.

**Kuvio 1** Ilmapiirikartoituksen tulokset 2016 - 2018



## 5.2. Palkkakartoitus

Tasa-arvon edistäminen naisten ja miesten välillä palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa on asia, mihin on erityisesti kiinnitettävä huomioita. Tasa-arvosuunnittelun pohjana on oltava selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Tähän liittyy erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja niiden eroista. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoitus tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Jos tasa-arvosuunnitelma tehdään joka vuosi, palkkakartoitus voidaan tehdä joka kolmas vuosi.

Merikarvian kunnassa kaikki vakinaisesti täytetyt virat ovat olleet avoimesti haettavana. Sama periaate koskee myös lähes kaikkia toimia. Näin ollen virkojen ja toimien täyttäminen on lähtökohtaisesti avointa ja tasa-arvoista.

Merikarvian kunnan johtoryhmään kuuluvat kunnanjohtaja, tekninen johtaja, hallintopäällikkö ja sivistysjohtaja ovat kaikki sukupuoleltaan miehiä. Tehtävälueiden esimiehistä sukupuoleltaan miehiä ovat alakoulun johtaja, lukion ja yhteiskoulun rehtori, liikuntasihteerit ja kunnanrakennusmestari. Vastaavasti sukupuoleltaan naisia ovat varhaiskasvatusjohtaja, palvelupäällikkö ja rakennustarkastaja. Kuten edellä esitetystä ilmenee, Merikarvian kunnan esimieskunta on miesvoittainen. Todennäköisesti tilanne ei kuitenkaan ole kovinkaan poikkeuksellinen.

Muiden kuin esimiesten osalta eri tehtävälueiden vakinainen henkilöstö on erittäin sukupuolisidonnaista. Päivähoidon, kirjaston, vapaa-aikatoimen, kunnanviraston sekä ravinto- ja siivouspalvelun henkilöstö muodostuu pelkästään naisista. Vastaavasti tekninen henkilöstö muodostuu pelkästään miehistä. Ainoastaan opetustehtävissä toimii miehiä ja naisia.

**Taulukko 1** Sukupuolijakauma 31.12.2018

31.12.2018	Vakituiset	Määräaikaiset	Sivutoim. opettajat (alle 16 h/vko)
Naiset	89	19	1
Miehet	26	7	1

Merikarvian kunnan henkilöstön sukupuolirakenteen erikoisuuden vuoksi palkkauksen sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista on vaikea arvioida. Opetushenkilöstön palkat ovat OVTES:n mukaisia, ja sukupuolten väliset kokonaispalkka-erot johtuvat miesopettajien naisopettajia suuremmista ylituntimääristä sekä ikärakenteesta johtuvista määrävuosikorotuksista ja erityistehtävistä maksettavista korvauksista.

Vakituisen henkilöstön keskimääräisiä palkkoja kuvaavaan taulukkoon on kerätty tehtäväkohtaisten ja varsinaisten palkkojen tilanne 31.12.2018. Taulukko ei kerro kokonaisansioita sillä työaikalisistä ei ole mukana luvuissa.



**Taulukko 2** Vakituisen henkilöstön keskimääräiset tehtäväkohtaiset palkat ja varsinaiset palkat

31.12.2018		Keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka		Keskimääräinen varsinainen palkka	
		Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
KVTES / TS	Johtoryhmä				5 341
	Teknisen toimen esimiehet	3 157	3 276	3 437	3 547
	Opetushenkilöstön esimiehet		3 878		5 455
	Muut sivistystoimen esimiehet	3 221	2 784	3 873	2 913
	Teknisen toimen toimistohenkilöstö	2 379		2 675	
	Yleisen hallinnon toimistohenkilöstö	2 518		2 759	
	Sivistystoimen toimistohenkilöstö	2 185		2 411	
	Varhaiskasvatuksen opettajat	2 354		2 508	
	Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat	2 095		2 277	
	Muu varhaiskasvatuksen henkilöstö	1 373		1 527	
	Vapaa-ajan henkilökunta	1 921		2 104	
	Opetustoimen avustava henkilöstö	2 066		2 226	
	Ravitsemishenkilökunta	1 972		2 145	
	Laitoshuoltohenkilökunta	1 880		2 057	
	Kiinteistöhuoltohenkilökunta		2 169		2 421
	OVTES	Peruskoulun alaluokkien opetushenkilöstö	2 632	2 776	3 589
Peruskoulun yläluokkien opetushenkilöstö		2 846	2 803	3 708	4 149
Lukion opetushenkilöstö		3 018	3 018	4 070	5 279

\*Varsinaiseen palkkaan kuuluvat palkanosat: tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen lisä, työkokemuslisä ja määrävuosilisä, syrjäseutulisa, kielilisa, rekrytointilisa, luottamusmieskorvaus ja työsuojeluvaltuutetun korvaus.

\* Johtoryhmän jäsenet ovat kokonaispalkkauksessa.

## 6. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on, että Merikarvian kunta on työpaikka, jossa niin naiset kuin miehet tekevät työtä samoilla ehdoilla ja samoin edellytyksin. Kaikilla on samat oikeudet työn, palvelussuhteen ehtojen ja muiden työehtojen suhteen sekä mahdollisuudet työssä kehittymiseen. Henkilöstön osaamista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-asioissa parannetaan järjestämällä koulutusta asiasta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaki eivät määrittele suoraan suunnitelmaan sisältyviä yksittäisiä toimenpiteitä, mutta 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 perustuvaa syrjintää.

### **6.1. Rekrytointi ja henkilöstörakenne**

Merikarvian kunta käyttää rekrytoinnissa sellaista menettelytapaa, että ei tapahdu työsyryntää. Työsyryntä ei saa liittyä työtehtäviin, työhönottoon eikä työpaikkailmoitukseen. Työnhakijaa tai -tekijää ei saa syrjiä ihonvärin, sukupuolen, iän, terveydentilan tai muun vastaavan henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi. Rekrytointiprosessiin on panostettava siten, että ei tapahdu työsyryntää. Merikarvian kunta laatii valintakriteerit virkoihin ja toimiin niin, että ne mahdollistavat sekä naisten että miesten hakeutumisen virkoihin. Tärkeimpinä valintakriteereinä on pidettävä koulutusta, pätevyyttä, kokemusta sekä soveltuvuutta tehtävään.

### **6.2. Palkkaus ja palkitseminen**

Palkkaan sisältyy työnantajan kaikki työstä tai tehtävästä välittömästi tai välillisesti suorittamat taloudelliset etuudet. Palkka on vastike tehdystä työstä. Palkkaa on perus- tai vähimmäispalkka ja erilaiset palkanlisät. Lisät voivat olla henkilökohtaisia lisiä ja työaikaan perustuvia lisiä. Sairausajan palkka, vuosilomapalkka, äitiys- ja isyysvapaan ajalta maksettava palkka ovat myös palkkaa. Luontoisedut, esim. puhelinetu, luetaan myös palkaksi.

Merikarvian kunta noudattaa samanpalkkaisuuden periaatetta, eli samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Palkkauksen ja työehtojen on oltava oikeudenmukaisia. Työt arvioidaan vaatavuuden mukaan, ei ammattinimikkeen mukaan ja vaatavuuden arviointien on oltava ajan tasalla kaikilla sopimusaloilla. Jos palkkaus koostuu erilaisista palkanosista, kaikkien palkanosien tulee olla erikseen syrjimättömiä.

### **6.3. Koulutus ja urakehitys**

Merikarvian kunta edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin työtehtäviin. Koulutuksiin pääsy perustuu kunnan osaamisen kehittämisen suunnitelmaan ja niistä johdettuihin vuosittaisiin koulutussuunnitelmiin. Kunkin työntekijän koulutustarve käydään läpi myös kehityskeskusteluissa.

Työtehtävien tulee vastata henkilöstön osaamista ja perehdyttäminen ja työhönopastus annetaan kaikille vakinaisille ja määräaikaisille työntekijöille tasapuolisesti töihin tullessa ja työtehtävien muuttuessa. Työpaikalla tunnustetaan työntekijöiden kyvyt ja hyödynnetään niitä. Työpaikoilla tunnustetaan myös koulutuksen tuoma lisäarvo työntekijän työtehtäviin.

### **6.4. Työolot ja ilmapiiri**

Työntekijöiden perehdyttämisen ja ohjauksen tulee olla tehokasta ja joustavaa. Työpaikoilla taataan kaikille mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin sekä asianmukaisiin työvälineisiin. Työpaikoilla tarkistetaan työn kuormittavuus ja varmistetaan riittävät henkilöresurssit sekä tuetaan henkistä ja fyysistä työssä jaksamista.

Merikarvian kunta kehittää työolot sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Työpaikoilla huolehditaan esimerkiksi, että sosiaalituloja on tarpeellinen määrä sekä miehille että naisille ja kehitetään työkohteita ja työmenetelmiä niin, että ne soveltuvat molemmille sukupuolille.

Merikarvian kunnassa seurataan työilmapiirin kehittymistä vuosittain tehtävällä työhyvinvointikyselyllä.

### **6.5. Perhevapaat ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen**

Merikarvian kunta suhtautuu myönteisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen niin naisten kuin miesten osalta. Työpaikoilla kohdellaan tasapuolisesti molempia sukupuolia, kun myönnetään

perhevapaita. Työnantaja tiedottaa oikeuksista lakisääteisiin perhevapaisiin ja kannustaa varsinkin miehiä käyttämään perhevapaita. Työpaikalla otetaan huomioon henkilön osaaminen perhevapaalta paluun jälkeen ja perehdytetään työntekijä mahdollisiin muutoksiin.

## 6.6. Työajan joustot

Merikarvian kunnan työpaikoilla arvioidaan

- etätöiden mahdollisuudet niille työntekijöille, joiden tehtäviin ja työnkuviin etätö sopii sekä
- työajan lyhentämiset ja vuorotteluvapaat.

## 6.7. Häirintä ja syrjintä

Merikarvian kunnassa tiedostetaan kaikenlainen epäasiallinen kohtelu, häirintä ja syrjintä. Työpaikoilla toimitaan ennalta ehkäisevästi ja puututaan tapauksiin välittömästi eikä hyväksytä minkäänlaista häirintää tai syrjintää. Työpaikoilla on opittu hyväksymään ihmisten erilaisuus. Merikarvian kunnassa on toimintaohjeet häirintätilanteiden varalta.

## 7 TIEDOTUS, SEURANTA JA SUUNNITELMAN YLLÄPITO

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on oltava helposti kaikkien saatavilla ja siitä on tiedotettava koko henkilöstölle. Tiedottaminen hoidetaan kotisivujen, tiedotteiden, ilmoitustaulun tai työpaikkakokouksien välityksellä. Se voidaan sisällyttää osaksi henkilöstön perehdyttämistä.

Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtänsä koskevista ohjeista ja säännöistä. Jokaisella on myös itsellään velvollisuus hankkia tietoa. Pidetään tarvittavia työpaikkakokouksia, joissa tiedotetaan asioista. Henkilöstön osaamista yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksissä parannetaan järjestämällä koulutusta asiasta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan esimerkiksi henkilöstökyselyillä ja henkilöstöraportissa. Suunnitelman sisältöä tarkistetaan ja muutetaan tarvittaessa.

## 8 VALVONTA

Yhdenvertaisuuslaki (1329/2014) ja tasa-arvolaki (609/1986) säätävät myös lain valvonnasta. Lain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

### 8.1. Tasa-arvovaltuutettu

Tasa-arvoasioita valvoo valtakunnallisesti viran puolesta tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain noudattamista. Valtuutettu antaa ohjeita ja neuvoja tasa-arvolakiin liittyvistä kysymyksistä, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja sukupuolten tasa-arvon edistämisestä.

### 8.2. Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Yhdenvertaisuusasioita valvoo valtakunnallisesti viran puolesta yhdenvertaisuusvaltuutettu. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen. Valtuutetun tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta ja puuttua syrjintään. Hänen puoleen voi käantä jos on kokenut tai havainnut syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

### **8.3. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta**

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on myös oikeusministeriön yhteydessä toimiva valtioneuvoston nimittämä itsenäinen ja riippumaton oikeusturvaelin, jonka tehtävänä on valvoa yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa. Lautakunnan toimivaltaan ei kuulu uskonnon harjoittaminen eikä yksityis- ja perhe-elämään kuuluvat asiat. Lautakunnassa on neljätoista jäsentä sekä heidän varajäsenet jotka valtioneuvosto nimittää neljäksi vuodeksi kerrallaan. Lautakunnan tehtävänä on antaa oikeussuojaa niille, jotka ovat kokeneet tulleen syrjityksi tai tulleen syrjintään liittyvien kiellettyjen vastatoimien kohteeksi. Syrjinnän kieltoa koskeva asia on jätettävä tutkimatta, jos asia on vireillä tai tulee vireille muussa viranomaisessa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia ja asettaa päätöksen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon ja tuomita sen maksettavaksi.