

## KÄRKÖLÄN KUNTA

### Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2021-2022

Yhteistyöryhmä 27.10.2020

Kunnanhallitus 2.11.2020

Kunnanvaltuusto 9.11.2020

## SISÄLLYSLUETTELO

1.	SUUNNITELMAN TAUSTA JA TARKOITUS .....	2
2.	TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI.....	5
2.1	Rekrytointi .....	5
2.2	Eri tehtäviin sijoittuminen ja uralla eteneminen.....	6
2.3	Työolot ja työilmapiiri.....	6
2.4	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen .....	6
2.5	Palkkaus .....	7
2.6	Syrjintä.....	7
2.7	Päätöksenteko .....	8
	LIITE 1 .....	10
	LIITE 2 .....	11
	LIITE 3 .....	13

## 1. SUUNNITELMAN TAUSTA JA TARKOITUS

Tasa-arvo (tasa-arvoisuus eli samanarvoisuus) tarkoittaa kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä. Tasa-arvoisuudella tarkoitetaan lähinnä sitä, että ihmiset ovat erilaisuudestaan huolimatta samanarvoisia. Samanarvoisuus ja tasa-arvo eivät kuitenkaan tarkoita tai edellytä samankaltaisuutta.

Tasa-arvo työyhteisöissä ilmenee siten, että yksilön työtehtävät, asema, palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät osaamisen työhön sitoutumisen, virka- ja työehtosopimusten sekä organisaatiossa yhteisesti sovittujen käytäntöjen kautta, eivätkä vaikkapa sukupuolen, ihonvärin, iän tai elämäntilanteen perusteella.

Ihmisten yhdenvertaisen kohtelun vaatimus on kirjattu Suomen perustuslakiin (731/1999, 2 luku 6 §). Tasa-arvolaki eli laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (TasL 609/1986) kieltää erityisesti sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja velvoittaa jokaista työnantajaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Edelleen työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 § mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Yhdenvertaisuuslain (21/2004 2 luvun 7 §) mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Lainsäädännössä tasa-arvo viittaa ennen kaikkea sukupuolten väliseen tasa-arvoon, mutta termiä käytetään paljon myös laajemmassa merkityksessä. Lakiteksteissä laajempaan tasa-arvoon viitataan yhdenvertaisuuden käsitteellä. Sisällöllisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan kuitenkin käyttää synonyymeinä: kaikki ihmiset ovat toisiinsa verrattuna samanarvoisia, toistensa vertaisia.

Tasa-arvon edistäminen on sekä työnantajan että työntekijöiden edun mukaista. Samalla, kun toteutetaan oikeudenmukaisuutta, käytetään myös henkilöstön voimavaroja entistä paremmin. Taisempi sukupuoli- ja ikärakenne merkitsee tietojen, kokemuksen sekä erilaisten ominaisuuksien sekä taitojen laajempaa hyödyntämistä. Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu luo lisäksi hyvän työskentelyilmapiirin ja parantaa työmotivaatiota. Näin ollen tasa-arvo vaikuttaa osaltaan useaa eri reittiä työn tuloksellisuuteen ja työntekijöiden sitoutumiseen. Ulkoisesti tasa-arvosuunnittelu taas parantaa kunnan yleistä imagoa. Myönteinen ja välittävä työnantajakuva puolestaan houkuttelee osaavia työntekijöitä hakeutumaan kunnan palvelukseen.

Vuosille 2021-2022 laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää ne periaatteet ja toimenpiteet, joihin Kärkölen kunta työnantajana sitoutuu edistääkseen tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Suunnitelmassa arvioidaan jatkossa asetettujen toimenpiteiden toteutumista ja tarkastellaan henkilöstön tasa-arvotilannetta muun muassa palkkauksen ja henkilöstön aseman näkökulmasta.

Sukupuoli on monitasoinen käsite. Sukupuolella voidaan viitata juridiseen sukupuoleen (ilmenee henkilötunnuksesta), sukupuolen ruumiillisiin ulottuvuuksiin (anatomiaan, kromosomeihin tai hormoneihin), sukupuolelle annettuihin sosiaalsiin merkityksiin ja sukupuolinormeihin tai sukupuoli-identiteettiin.

Koska Suomessa sukupuolia on juridisesti kaksi, nainen ja mies, määritellään ihmisen sukupuoli syntymässä tai sukupuolenkorjausprosessin yhteydessä toiseksi näistä. Yksilötasolla itse määritelty

sukupuoli eli kokemus ja määritelmä omasta sukupuolestaan on suositeltavin tapa ymmärtää sukupuoli. Ihminen voi olla mies, nainen, molempia, jotain muuta tai sukupuoleton.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tasa-arvoa käsitellään lähinnä sukupuolikysymyksenä, mutta sanat ”nainen” ja ”mies” tai ”eri sukupuolta oleva”, voisi usein vaihtaa sanoiksi ”eri-ikäinen” tai ”eri kansallisuutta oleva”. Ristiriidat, niiden ilmenemismuodot sekä ratkaisuvaihtoehdot ovat työelämässä näissä tapauksissa tavallisesti samankaltaisia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on kunnan henkilöstön ja johdon yhteinen asiakirja. Sen on tarkoitus ohjata henkilöstön työskentelyä ja henkilöstöstä huolehtimista sekä johtamista organisaation kaikilla tasoilla ja kaikissa osissa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus on ottaa esille ja vaikuttaa osaltaan esimerkiksi sukupuolen mukaiseen töiden eriytymiseen, sukupuolten ammatilliseen kehitykseen, työilmapiiriin ja yhteistyöhön, oikeudenmukaiseen palkkaukseen sekä sukupuoliseen häirintään. Myös eri sukupuolten yhtäläiset mahdollisuudet työ- sekä perhe-elämän yhteensovittamiseen on syytä huomioida.

Tavoitteena on kokonaisvaltaisesti tasa-arvoinen, kehittyvä, yhteistyökykyinen sekä hyvää tulosta tekevä työyhteisö.

Työpaikoille laadittavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja palkkaeroista, sekä tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä ja niiden toteutumisesta. Kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kokoaa yhteen toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi kunnan henkilöstöpolitiikassa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan kahden vuoden välein.

Tasa-arvotilannetta kuvaavia tietoja palkkauksen (palkkakartoitus), perhevapaiden käytön ja eri tehtäviin sijoittumisen osalta esitetään vuosittain kunnan henkilöstöraportissa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumista arvioidaan aina uuden suunnitelman laatimisen yhteydessä.

## 2. TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet ovat realistisia, konkreettisia ja seurattavissa olevia. Eri sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan kaikessa suunnittelussa, päätöksenteossa ja toteutuksessa. Vastuullisia tasa-arvon ja syrjimättömyyden noudattamisessa ovat ensisijaisesti kunnan, tulosalueiden ja vastuualueiden johtavat viranhaltijat sekä esimiehet kukin alaisensa toiminnan osalta, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä ja kohtelusta kuuluu koko työyhteisölle. Tasa-arvoasioita ei tarvitse käsitellä muusta toiminnasta erillisenä kysymyksenä. Tasa-arvo linkittyy osaksi organisaation jokapäiväistä toimintaa.

### 2.1 Rekrytointi

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa toimimaan siten, että avoimiin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Työntekijäksi valitaan perustellusti ansioitunein ja tehtävään parhaiten sopiva henkilö.

Tarkoituksenmukaisuusperiaatteella voidaan työpaikkailmoituksissa kannustaa vähemmistöedustetun sukupuolen edustajia hakeutumaan tehtäviin, joissa on joko mies- tai naisemmistö ja valita tehtävään vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja, mikäli hakijat ovat pätevyydeltään/sopivuudeltaan

yhdenvertaiset. Rekrytointi toteutetaan yhdenvertaisesti riippumatta henkilön etnisestä taustasta, iästä, vammaisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä tekijästä.

### **TAVOITTEET 2021-2022**

Henkilöstövalinnoissa ja tehtävien tarjoamisessa on tavoitteena toteuttaa tasa-arvoa eri sukupuolten sekä eri-ikäisten työnhakijoiden osalta. Avoimiin tehtäviin pyritään valitsemaan tasapuolisesti päteviä eri-ikäisiä henkilöitä.

### **TOIMENPITEET:**

- Henkilöstövalinnoissa huolehditaan, että valintakriteerit ovat tasa-arvoisia. Avointa tehtävää tai virkaa ei saa ilmoittaa vain naisten tai miesten haettavaksi ilman erityistä perustetta.
- Henkilöstövalinnoissa voidaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä suosia vähemmistönä olevan sukupuolen edustajan valintaa, mikäli hakijat muutoin pätevyydeltään ja sopivuudeltaan ovat yhdenvertaiset.
- Hakuilmoituksessa on perusteltua ilmoittaa työtehtävien sisältö ja painotukset yksilöidysti perustehtävän lisäksi. Hakuilmoituksen tehtäväkuvauksella on mahdollisuus lisätä haettavan tehtävän houkuttelevuutta vähemmistöedustetun sukupuolen hakijoille.
- Raskaus, synnytys, perhetilanne, tai muu henkilöön liittyvä tekijä ei johda syrjintään työhönotossa

**VASTUU:** Rekrytointipäätösten valmistelijat ja tekijät, toimialajohtajat, esimiehet ja henkilöstöpäällikkö

## **2.2 Eri tehtäviin sijoittuminen ja uralla eteneminen**

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda molempien sukupuolten edustajille yhtäläiset mahdollisuudet sekä koulutukseen että uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla. Vastaavat mahdollisuudet tarjotaan kaikille yhdenvertaisesti riippumatta henkilöön liittyvistä tekijöistä, kuten etnisestä tai poliittisesta taustasta, tai vammaisuudesta.

**TAVOITEET 2021-2022**

Ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö

**TOIMENPITEET:**

- Henkilöstöä kannustetaan itsensä kehittämiseen ja mahdollistetaan koulutuksiin pääseminen tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden osalta.
- Työolosuhteiden kehittämisessä eri sukupuolet huomioidaan yhdenvertaisesti ja kaikille tarjotaan mahdollisuus sijoittua kaikkiin tehtäviin ja aseisiin.
- Huomioidaan ettei lapsi- ja perhepoliittisten oikeuksien käyttö vaikuta henkilön urakehitykseen.

**VASTUU:** esimiehet, työyhteisöt, henkilöstöpäällikkö

**2.3 Työolot ja työilmapiiri**

Työoloja tulee tasa-arvolain mukaan kehittää niin, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Fyysisesti kuormittavissa tehtävissä hyödynnetään jaksamista edistäviä apuvälineitä ja teknisiä ratkaisuja.

Väkivallan uhkaa minimoidaan mm. hälytysjärjestelmien, tilaratkaisujen ja henkilöstökoulutuksen avulla. Raskaana olevan äidin tai sikiön terveydelle vaaraa aiheuttavaa työtä ei teetetä ja raskaus huomioidaan työjärjestelyissä. Vammaiselle henkilölle mahdollistetaan tarvittavat mukautukset työpaikalla työtehtävissä suoriutumiseksi.

**TAVOITEET 2021-2022**

Hyvinvoiva työyhteisö ja henkilöstö

**TOIMENPITEET:**

- Työhyvinvointikysely toteutetaan vuosittain ja kyselyyn lisätään vaihtuva tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta mittaava kysymys
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisilla työpaikkakäynneillä kartoitetaan työoloja ja toteutetaan työpaikan vaarojen ja riskien arviointi
- Toiminnan suunnittelussa, kuten henkilöstön sijoittelussa, huomioidaan henkilöstön sukupuoli sekä fyysiset ominaisuudet väkivalta- ja uhkatilanteissa toimimiseksi
- Työpaikkojen vaarojen ja riskien arviointia kehitetään ja kunnan riskianalyysi pidetään ajan tasalla

**VASTUU:** Esimiehet, työyhteisöt, työsuojelupäällikkö, henkilöstöpäällikkö, työterveyshuolto

**2.4 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen**

Työnantaja helpottaa naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota erityisesti työjärjestelyihin. Työnantajan tulee taata naisten ja miesten yhtäläinen mahdollisuus työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

**TAVOITTEET 2021-2022**

Edistetään työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Perhe-elämän ja työn sujuva yhdistäminen parantaa hyvinvointia sekä kotona että työssä.



**TOIMENPITEET:**

- Suositaan etätöitä, liukuvaa työaika sekä etäkokouksien järjestämistä
- Mahdollistetaan etätöösopimuksissa monipaikkaisen työn tekeminen
- Kannustetaan tasapuolisesti miehiä ja naisia perhevapaiden käyttämiseen ja huomioidaan vanhempien yhtäläinen velvollisuus huolehtia sairaan lapsen hoitamisesta tilapäistä hoitovapaata käyttäen.
- Huolehditaan perhevapaalta palaavan työntekijän työhön paluun tuesta. Tiedotetaan perhevapaalla olevia työyhteisössä tapahtuvista tärkeistä muutoksista.
- Kutsutaan perhevapaalla oleva työntekijä halutessaan mukaan työpaikan yhteisiin tilaisuuksiin
- Sovitaan määräajaksi osa-aikatyöstä tai muista joustoista perhetilanteen ja työn yhteensovittamiseksi eri elämänvaiheissa

**VASTUU:** Esimiehet, henkilöstöpäällikkö

**2.5 Palkkaus**

Työnantajan on maksettava samaa tehtäväkohtaista palkkaa samasta työstä. Samanarvoisuutta tarkastellaan työn vaativuustekijöiden, osaamisen, kuormituksen ja työolojen kannalta.

Työn vaativuuden arvioinnilla arvioidaan työtehtävän vaativuutta – tehtävää hoitavan työntekijän ominaisuudet, sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät vaikuta arviointiin.

Kunnassa käytössä olevan henkilökohtaisen palkanosan perusteet neuvotellaan työnantajan ja ammattijärjestöjen kesken, jolloin myöntämisperusteet ovat kaikille yhdenvertaiset.

**TAVOITTEET 2021-2022**

Samapalkkaisuus  
Kannustava palkkaus

**TOIMENPITEET:**

- Huolehditaan ettei sukupuolella ole merkitystä samasta ja vaativuudeltaan samanlaisesta työstä maksettavaan tehtäväkohtaiseen peruspalkkaan tai henkilökohtaisen lisän myöntämiseen
- Samasta ja vaativuudeltaan samanlaisesta työstä maksetaan kaikille samaa tehtäväkohtaista peruspalkkaa ja henkilökohtainen lisä myönnetään kaikille yhtäläisin kriteerein
- Tehtäväkohtaisten palkkojen perustana olevaa työn vaativuutta arvioidaan aina tehtävän vaativuuden perusteella, ei tehtävää hoitavan henkilön perusteella
- Tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmä on valmisteltu yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa ja järjestelmä on esimiesten ja henkilöstön tiedossa
- Tasa-arvosuunnitelmaan kuuluva palkkakartoitus tehdään vuosittain osana henkilöstöraporttia sisältäen myös määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät.

**VASTUU:** Esimiehet

**2.6 Syrjintä**

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty (TasL 7.1 §). Välitön syrjintä tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä, tai sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.





Välillinen syrjintä tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella.

Välillistä syrjintää on myös naisten ja miesten eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Edellä kuvatut menettelytavat eivät kuitenkaan ole välillistä syrjintää, mikäli niillä sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Seksuaalista häirintää tai häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä myös tasa-arvolaissa tarkoitettuna syrjintänä. Myöskään muusta syystä tapahtuvaa syrjintää, häirintää tai kiusaamista ei hyväksytä. Työnantajalla on lisäksi velvollisuus puuttua asiaan muun muassa työnjohtovaltansa nojalla.

Jos häirintää ilmenee, aktiivisiin toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi ryhdytään ottamalla yhteyttä esimieheen, luottamusmieheen, työsuojeluvaltuutettuun tai työterveyshuoltoon.

Vastuu siirtyy työnantajalle silloin, kun häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työntäjän tietoon joko suoraan tai edellä mainittujen muiden tahojen kautta.

#### **TAVOITTEET 2021-2022**

Puututaan tarvittaessa sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaan häirintään ja syrjintään

#### **TOIMENPITEET:**

- Jos häirintää esiintyy tai sitä on aihetta epäillä, ryhdytään välittömästi toimenpiteisiin esimiehen, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun toimesta.
- Epäasialliseen kohteluun puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tavoitteena välttää yleisen työilmapiiri huononeminen ja työilmapiirin heikkeneminen
- Tasa-arvoasioista keskustellessa tulee korostaa jokaisen työntekijän omaa vastuuta suvaitsevaisuuden lisäämiseksi.
- Suvaitsevaisuutta eri kansallisuuksia olevia työyhteisön jäseniä kohtaan edistetään henkilöstökoulutuksen ja tiedottamisen avulla.
- Keskustellaan perinteisistä sukupuolikäsityksistä, eikä anneta niiden rajoittaa työntekoa

**VASTUU:** Esimiehet, luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työyhteisö

#### **2.7 Päätöksenteko**

Työelämän syrjintäkielto kattaa kaikki työelämän tilanteet työhön ottamisesta työsuhteen loppumiseen saakka. Kunnassa tehtävillä työtä tai työjärjestelyjä koskevilla päätöksillä ja ratkaisulla voi kuitenkin olla erilainen vaikutus palvelussuhteessa oleviin. Erityisesti näissä tilanteissa päätökset tulee perustella.

#### **TAVOITTEET 2021-2022**

Avoin ja osaava johtaminen  
Kattava, riittävä ja mahdollisimman viivytyksetön tiedonkulku  
Yhteinen tulevaisuudenkuva  
Innovatiivinen ja rohkaiseva johtaminen

**TOIMENPITEET:**

- Naisille ja miehille turvataan tasavertaiset vaikutusmahdollisuudet työhön vaikuttavissa päätöksentekotilanteissa ja niiden valmistelussa.
- Tasa-arvoa tukeva, oikeudenmukainen ja tasapuolista kohtelua edistävä johtaminen ja työnteko ovat osa työyhteisöjen jokapäiväistä toimintaa ja toiminnan kehittämistä.
- Päätöksenteko on tasapuolista ja johdonmukaista ja päätökset perustellaan asianmukaisesti

**VASTUU:** Kunnanhallitus ja esimiehet

## LIITE 1

### Lainsäädäntöä ja käsitteitä

**Työsopimuslaki** (55/2001) 2 luku 2 § ja **viranhaltijalaki** (304/2003) 3 luku 12 §: Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä/viranhaltijoita eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työ-/virkasuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen/virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

**Tasa-arvolaki** (609/1986) 7 §: **Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kiellettyä. Kielto käsittää myös seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän.** Tasa-arvolain mukaan menettelyä ei pidetä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja käytettyjä keinoja voidaan pitää tarpeellisia tavoitteeseen nähden.

**Yhdenvertaisuuslaki** (1325/2014) 8 §: 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. Syrjintänä ei pidetä oikeasuhtaista erilaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.

Syrjintänä on pidettävä myös tilanteita, joissa henkilöä ei valita tehtävään sillä perusteella, että hakija on kehitysvammaisen henkilön läheinen (läheissyryntä) tai oletetaan henkilön itse oleva esim. tiettyä etnistä alku-perää (oletamaan perustuva syrjintä).

Yhdenvertaisuuslain 14 §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos saatuaan tiedon työntekijän joutumisesta häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi. Lain 15 §:n mukaan työnantajan on tarjottava vammaiselle henkilölle yhdenvertaiset työsaanti- ja työskentelymahdollisuudet. Yhdenvertaisuuslain 16 §:n mukaan henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti siksi, että hän on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin (ns. vastatoimien kieltö),

**Välitön syrjintä** = naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä, tai sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella

**Välillinen syrjintä** = 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, mikäli menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella

**Seksuaalinen häirintä** = sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti loukataan henkilön koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri

**Sukupuoleen perustuva häirintä** = ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, mutta jolla tarkoituksellisesti loukataan henkilön koskemattomuutta ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri

**Sukupuoli-identiteetti** = henkilön kokemus omasta sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritelty sukupuoli (transsukupuolinen, muunsukupuolinen).

**Sukupuolen ilmaisu** = sukupuolen esiintuominen pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla, sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumisesta naiselle tai miehelle tyyppillisinä pidettyihin vaatteisiin

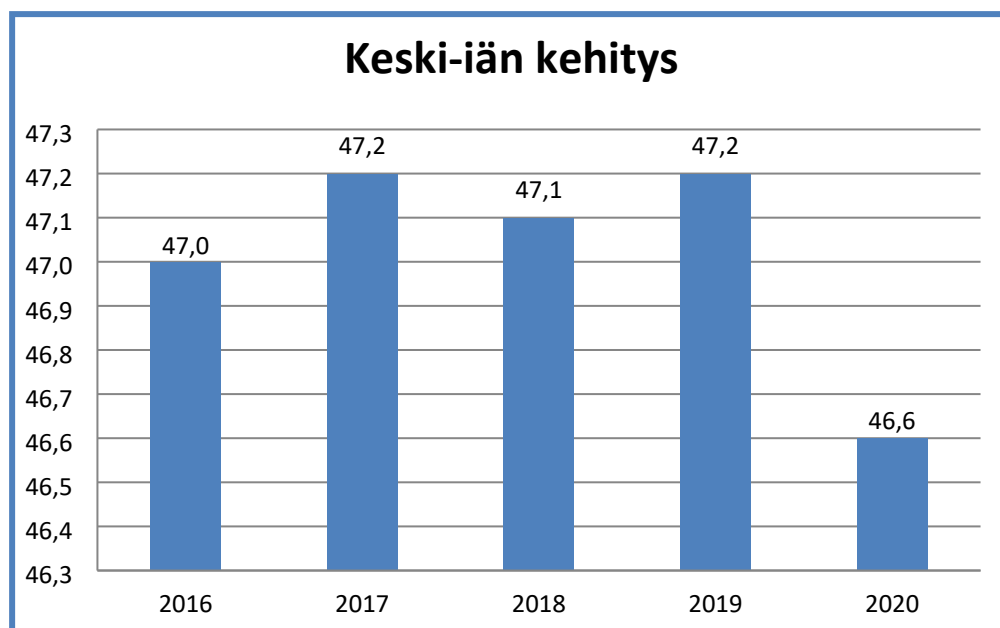
## LIITE 2

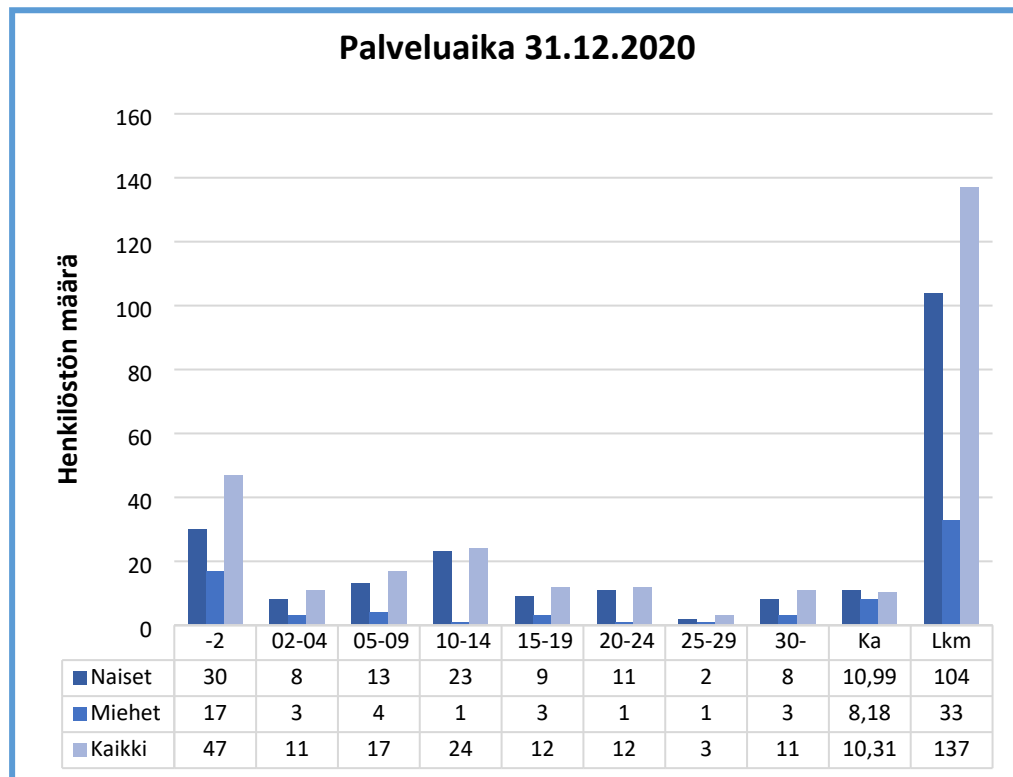
## Peruskartoitus (tasa-arvolaki)

Henkilöstörakenne

Seuraavassa on esitetty niitä henkilöstörakennetta vuonna 2020 kuvaavia tilastotietoja, joita käytössä olevasta tietojärjestelmästä on ollut mahdollista saada.

	2020	2019
Vakinaiset, joista	103	106
miehiä	22	23
naisia	81	83
Ei vakinaiset, joista	34	32
miehiä	11	8
naisia	23	24
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>137</b>	<b>138</b>





Ikäjakama 2020 (koko henkilöstö, %)	Ikälk	Ikälk2	Ikälk3	Ikälk4	Ikälk5	Ikälk6	Ikälk7	Ikälk8	Ikälk9	Ikälk10	Ikälk11	Ka	Lkm
	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69		
Naiset	0,00	1,46	2,92	4,38	10,95	9,49	9,49	12,41	16,79	8,03	0,00	34,55	75,91
Miehet	0,73	0,73	2,19	2,92	2,92	3,65	2,19	2,19	2,19	3,65	0,73	32,18	24,09
Kaikki	0,73	2,19	5,11	7,30	13,87	13,14	11,68	14,60	18,98	11,68	0,73	33,98	100,00

## LIITE 3

## Palkkakartoitus (tasa-arvolaki)

Seuraavassa on esitetty Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tekemän mallin pohjalta laadittu palkkakartoitus.

Kartoitus on tehty sopimusaloittain ja sopimusalojen sisällä hinnoittelutunnuksittain. Kartoituksessa ei esitetä yksittäisen henkilön ansioita eikä erittelyä hinnoitteluryhmistä, joissa työskentelee alle kuusi henkilöä. Kartoituksessa palkkakäsittelenä on käytetty täyden työajan mukaista tehtäväkohtaista palkkaa.

Kartoituksessa on mukana koko organisaation joulukuussa 2020 palvelussuhteessa oleva koko henkilöstö eli vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä. Tietojärjestelmä ei tukenut sopimusalojen tarkempaa tarkastelua ns. liitteittäin tai ammattiryhmittäin, mutta pääosin niitä ei olisi ollut mahdollista tarkastellakaan erikseen, koska suurimmassa osassa henkilöstön määrä jää alle kuuden, jolloin tietosuojaraja ei täyty. Lisäksi osassa hinnoitteluryhmistä, joissa oli yli kuusi henkilöä, jäi kuitenkin täyttä työaikaa tai osa-aikatyötä tekevän henkilöstön määrä alle kuuden henkilön.

Palkkaero hinnoittelussa 40304005 selittyy pääasiassa työkokemusvuosien erisuuruudesta määrästä.

Hinnoittelutunnus	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk		Palkkaero %	Kokonaisansio keskimäärin €/kk		Palkkaero %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
<b>KVTES</b>	73	12						
05VKA044	10		2526,02			2750,77		
05VKA054	13		2230,94			2342,85		
08SII070			1969,09			2100,67		
<b>OVTES</b>	27	10						
40304005	3	3	2898,97	2898,97	0	3832,12	3374,08	11,95
40304030	8		2698,74			3223,67		
<b>TS</b>	1	10						
<b>TTES</b>		2						

Kunta-alalla palkat määräytyvät kunnallisten virka- ja työehtosopimusten palkkausjärjestelmien mukaan ja perustuvat tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen. Julkisella sektorilla sukupuolten väliset palkkaerot ovat pienimmät. Kunnissa naisten ja miesten palkkaerot selittyvät pitkälti ammattien eriytyemisellä ja kunta-alan joidenkin suurien naisvaltaisten ammattiryhmien keskimäärin matalammalla koulutustasolla.