



**TASA-ARVO JA
YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA
2025-2026**

Siikalatvan kunta

Käsitelty yhteistyötoimikunnassa 14.10.2024

Kunnanhallitus xx.10.2024

Sisällys

JOHDANTO.....	2
1. Tasa-arvolaki.....	2
2. Yhdenvertaisuuslaki.....	2
3. Tasa-arvosuunnitelman tarkoitus.....	3
HENKILÖSTÖN TASA-ARVOSUUNNITELMA	4
4. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma.....	4
4.1 Henkilöstörakenne.....	4
4.2 Rekrytointikäytäntö.....	5
4.3 Palkkaus.....	5
4.4 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	6
4.5 Työtehtävien jakaminen	6
4.6 Kunnan hallinto ja päätöksenteko.....	6
4.7 Koulutus ja urakehitys	7
4.8 Sukupuolinen häirintä.....	7
YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA.....	8
5. Syrjintä.....	8
5.1 Sukupuolinen vallankäyttö ja muu syrjintä	8
5.2 Ikätasa-arvo	9
5.3 Etninen tasa-arvo.....	9
5.4 Työolot ja työilmapiiiri.....	9
5.5 Kansainvälistyminen	10
TIEDOTUS JA SEURANTA.....	10
KESKEINEN LAINSÄÄDÄNTÖ	11

JOHDANTO

1. Tasa-arvolaki

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvo-laki tuli voimaan 1.1.1987 ja siihen on sen jälkeen tehty useita muutoksia.

Siikalatvan kunnalla työnantajana on tasa-arvolain mukaan velvollisuus edistää tasa-arvoa työnantajana. Lain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lakia sovelletaan myös sukupuolivähemmistöihin.

Tasa-arvolaki ulottuu kaikille yhteiskuntaelämän alueille, joita ei ole erikseen rajattu lain soveltamisalan ulkopuolelle. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on hyväksytty laajasti yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi.

Työelämän tasa-arvokysymykset ovat suomalaisen tasa-arvopolitiikan ydinaluetta. Tasa-arvoa edistetään etenkin palkkauksessa, työsuhteen ehdoissa, urakehityksessä sekä työolosuhteissa. Työmarkkinoiden jyrkkää jakautumista naisten ja miesten aloihin ja ammatteihin pyritään lieventämään.

Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle. Tasa-arvosuunnittelu liittyy henkilöstösuunnittelun lisäksi useisiin henkilöstöjohtamisen käytäntöihin, kuten koulutussuunnitteluun, rekrytointiin ja työsuojeluun.

2. Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015. Laissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella sekä säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslaki ei koske sukupuolisyrjintää tai sukupuolten tasa-arvoa. Niistä säädetään edelleen tasa-arvolaisissa.

Yhdenvertaisuuslain (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. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänaluilla.

Sekä tasa-arvo että yhdenvertaisuuslaki velvoittavat vähintään 30 henkilöä työllistävää työnantajaa laatimaan suunnitelmat, joiden tarkoituksena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Suunnitelmat voidaan yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.

3. Tasa-arvosuunnitelman tarkoitus

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän muun muassa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Työnantajan on ennakolta ehkäistävä sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä. Tasa-arvolaisissa on syrjinnän yleiskiellon lisäksi työelämää koskevia erityissäännöksiä kuten syrjintäkielto työelämässä, työnantajan vastatoimia koskeva kiello ja työnantajan vastuu häirinnän poistamisesta siitä tiedon saatuaan. Työnantaja on myös helpotettava työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Työnantajan on myös edistettävä sukupuolten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. toimia siten, ettei avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi vain tietyn sukupuolen edustajia;
2. edistää sukupuolten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
3. edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille sukupuolille;
5. helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
6. toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

HENKILÖSTÖN TASA-ARVOSUUNNITELMA

4. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma

4.1 Henkilöstörakenne

Siikalatvan kunnassa oli 31.12.2023 toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevia henkilöitä 145, joista naisia on 122 ja miehiä 23.

Näistä kokoaikaisia henkilöitä oli 118 ja osa-aikaisia 27.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia henkilöitä oli 58, joista naisia 50 ja miehiä 8.

Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin (toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa (31.12.2023)):

Palkkahinnoitteluryhmittäin

Hinnoitteluryhmä	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatusyön amm.tehtävät			
05KOU060	2	17	19
Opettajat			
40302000	1		1
40304005	4	4	8
40304012		6	6
40304028	1	3	4
40304030	2	13	15
40307038	1	2	3
40401005		1	1
40404017	1	4	5
40404066		1	1
45001044		1	1
Tekninen henkilöstö			
50101011	1	2	3
50102014	1		1
50104018	4		4
Toimistoala			
01ASI040		4	4
01TOI060		7	7
Kirjasto, liikunta, nuoriso, kulttuuri			
02KIRO42		1	1
02KIRO60		3	3
02VAP020		1	1
02VAP050		2	2
02VAP060	1		1
Varhaiskasvatus			

5999999		1	1
05VKA054		22	22
45000020		2	2
45000044		14	14
05VKA064		2	2
05VKA070		2	2
12PPH100		1	1
TA:n edustajat ja hinnoittelun ulkopuoliset			
99TAE010	3	3	6
99999999		4	4
Kaikki yhteensä	23	122	145

4.2 Rekrytointikäytäntö

Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Laki pyrkii kuitenkin estämään sen, ettei työntekijää valita perusteettomasti sukupuolen mukaan syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. Työnantaja voi – syyllistymättä syrjintään – valita tehtävään nimenomaan naisen tai miehen vain, jos siihen on painava ja hyväksyttävä syy.

Tavoitteena onkin työtehtävien tasapuolisempi jakautuminen sukupuolten välillä.

4.3 Palkkaus

Tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaate - sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä - on kunnan palkkapolitiikan pääperiaate. Kokonaisvaltainen työn vaativuuden arviointi on palkkauksen perusteena. Palkkaus perustuu tähän arviointijärjestelmään ja valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin.

Eri ammattiryhmien palkkauksessa pyritään tasa-arvoisuuteen. Toiselle ammattiryhmälle ei makseta virka- ja työehtosopimusten mukaista vähimmäisperuspalkkaa ja toiselle huomattavasti sen ylittävää palkkaa, vaan tavoitellaan tasapuolista palkanmaksua. Samoin harkinnanvaraisista palkankorotuksista päätettäessä hallintojohtaja neuvottelee sekä palvelualuejohtajien että luottamusmiesten kanssa, jotta saavutettaisiin mahdollisimman tasapuolinen ratkaisu. Tavoitteena on työn vaativuuteen perustuva tasa-arvoinen palkkaus eri sukupuolten sekä eri henkilöstöryhmien välillä.

Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Kartoituksen osoittamien erojen korjaamisessa voidaan myös hyödyntää paikallisia eriä. Kuntien työntekijöiden palkkatiedot ovat nimikirjalain 7 § nojalla julkisia. Kuntaliiton yleiskirjeen 3/2015 ohjeen mukaan yksittäisen henkilön palkkatietoja ei kuitenkaan tule esittää palkkakartoituksessa. KT suosittelee, että palkkatietoja esitetään vain ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Jos ryhmä on pienempi, voidaan tarkastelu tehdä isommissa ryhmissä (esim. KVTES-liitteittäin). Jos ryhmässä on vähintään kuusi henkilöä, mutta ei vähintään kuutta naista ja miestä, voidaan ilmoittaa vain koko ryhmän palkkojen keskiarvo. Palkkatietoja ei siis voida tällöin ilmoittaa erikseen naisista ja miehistä. Tämä on tilanne Siikalatvan kunnan osalta. Tasa-arvotavoitteiden saavuttamiseksi työnantajan tulee taata naisille ja miehille samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Palkkaus Siikalatvan kunnassa perustuu yleisesti valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin. Palkkauksen oikeudenmukaisuus on ehdottomana perustana.

4.4 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työnantajan täytyy toimia siten, että lain takaamat mahdollisuudet perheellisille sairaan lapsen hoitoon, vanhempainlomaan ja hoitovapaaseen toteutuvat käytännössä. Erilaisilla joustavilla työaikajärjestelyillä tai etätömahdollisuuksilla voidaan helpottaa mm. pienten lasten vanhempien asemaa.

Kunnassa kaikilla sukupuolilla on hyvät edellytykset perhepoliittisten vapaiden käyttöön, mutta miehet hyödyntävät niitä vähemmän. Varahenkilöjärjestelmä, työaikajoustot ja tiedon välittäminen työntekijälle poissaolojen aikana mahdollistavat yhtä lailla sekä molempien vanhempien osallistumisen lasten hoitoon ja kasvatukseen. Lasten hoidon jakautumisen vinoutuminen saattaa olla pääosin asenteellinen ongelma, johon puuttamalla voidaan tavoitella miesten osuuden lisäämistä perhepoliittisten vapaiden käytössä ja sairaan lapsen hoidossa.

4.5 Työtehtävien jakaminen

Työtehtävät jaetaan tasapuolisesti työntekijöiden kesken. Työyksiköiden kokouksissa ja henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa käsitellään säännöllisesti työtehtäviä ja niiden jakautumista myös tasa-arvonäkökulmasta, eli varmistetaan että yhtä pätevien työntekijöiden työtehtävät jakaantuvat tasapuolisesti sukupuolesta tai muista syrjäntäkiellon alaisista ominaisuuksista riippumatta.

4.6 Kunnan hallinto ja päätöksenteko

Naisilla ja miehillä tulee olla tasaveroiset mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon ja sen valmisteluun sekä vaikuttaa työyhteisön kehittymiseen. Päätöksenteon ja sen valmistelun läpinäkyvyyden ja avoimuuden lisääminen kaikilla tasoilla on tasa-arvokehityksen tärkeä kulmakivi. Tasa-arvoa tulee edistää ennen kaikkea oikeudenmukaisuuden toteuttamiseksi, mutta lisäksi tasa-arvo on työyhteisön kehittämisen voimavara. Tasa-arvoisella työyhteisöllä on paremmat edellytykset tuloksellisuuteen ja innovatiivisuuteen.

Kunnallisissa toimielimissä on oltava sekä miehiä että naisia kumpiakkin vähintään 40 %. Tämä ei koske vaalilla valittavia kunnanvaltuustoja. Luottamushenkilöistä koostuvissa johto-, hallinto- ja toimielimissä tulee olla tasapuolisesti naisia ja miehiä. Tasa-arvon periaatteita noudatetaan myös niiden tahojen kohdalla, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita toimielimiin. Tästä voidaan poiketa ainoastaan erityisistä syistä.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään hallinnon ja päätöksenteon lisäksi asiointipalveluissa. Asiakaspalvelua tarjotaan ulkoisille ja sisäisille asiakkaille. Asiakaspalvelussa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat perusarvoja, kaikkia asiakkaita kohdellaan samojen periaatteiden mukaisesti. Hallinnon toimialalla pyritään varmistamaan, että toimintaohjeissa, suunnitelmissa tai muissa toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa huomioidaan asiakkaat ja työntekijät yhdenvertaisesti.

Julkisuuslaki määrittelee kaikki kunnan asiakirjat lähtökohtaisesti julkisiksi ja näin ollen tarvittaessa tasapuolisesti kaikkien kuntalaisten nähtäville. Hyvä tiedonhallintatapa ja selkeä tiedonkäsittely ovat yksiselitteisiä tavoitteita yksityisyyden ja henkilöiden tietosuojan varmistamiseksi.

Viranomaistoiminnan avoimuus ja läpinäkyvyys on demokratian olennaisimpia edellytyksiä. Kuntalaisilla on oikeus tietää, kuinka viranomaiset toimivat ja perustelevat tekemiään ratkaisuja. Erityisen tärkeä tämä on kunnassa, jossa kunnalliset viranomaiset vaikuttavat päätöksillään kuntalaisten arkeen. Kunnan päätöksenteosta viestitään avoimesti ja aktiivisesti.

Tasa-arvosuunnitelman perimmäinen tarkoitus on, että tasa-arvoajatus ja -tavoite saataisiin luontevasti sisällytettyä kaikkeen kunnan toimintaan.

4.7 Koulutus ja urakehitys

Kaikilla työntekijöillä on samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Samoin urakehitysmahdollisuuksien tulee olla tasapuoliset kaikille. Henkilöstöllä on yhtäläiset koulutusmahdollisuudet.

Pyritään siihen, että johdon ja koko henkilöstön sukupuolijakauma vastaavat mahdollisimman hyvin tasa-arvolain vaatimuksia.

4.8 Sukupuolinen häirintä

Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi työpaikalla. Häirintä loukkaa yksilön oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämiseen. Sukupuolinen huomio muuttuu häirinnäksi, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut ilmaisee pitävänsä sitä loukkaavana tai vastenmielisenä. Kun sukupuolista häirintää ja ahdistelua on aihetta epäillä, työnantajan on heti varhaisen puuttumisen periaatetta noudattaen ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi.

Lähiesihenkilö, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut toimivat yhdyshenkilöinä, joiden puoleen voi kääntyä häirintätilanteissa.

Tavoitteena on taata henkilöstölle tasa-arvoinen, häiriötön työympäristö, jossa työntekijöillä on myös valmiudet toimia, mikäli joutuvat ahdistelun kohteeksi.

YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

5. Syrjintä

Syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain 6§ mukaan:

1. sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);
2. 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);
3. henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä); 4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

5.1 Sukupuolinen vallankäyttö ja muu syrjintä

Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan välittömän tai välillisen syrjinnän. Välitöntä syrjintää on työntekijöiden asettaminen eri asemaan sukupuolen vuoksi tai raskaudesta, synnytyksestä, vanhemmuudesta, perhehuoltovelvollisuudesta tai muusta sukupuoleen liittyvästä syystä. Välillistä syrjintää esiintyy tilanteissa, jossa muodollisesti tasapuoliset ratkaisut kohtelevat tosiasiallisesti eri sukupuolia eri tavalla.

Sukupuolinen vallankäyttö liittyy usein perinteisiin sukupuolirooleihin perustuvaan ajatteluun. Eri sukupuolille asetetaan stereotyyppien (yleistysten) mukaisia rooliodotuksia sukupuolen perusteella, eikä tehdä oikeutta ihmisille yksilöinä ja omina persooninaan. Myös vähättelevä suhtautuminen sukupuoleen liittyen on sukupuolista vallankäyttöä, kuten esimerkiksi olettaminen, että toinen sukupuoli on huonompi jollakin alalla.

Välillisen syrjinnän tunnistaminen on hankalaa. Välilliseksi syrjinnäksi voidaan arvioida työnantajan toiminta, jonka tarkoituksena ei ole syrjiä ketään, mutta jonka vaikutuksesta eri sukupuolet joutuvat eriarvoiseen asemaan.

Kuntatyöyhteisön kulttuuri voi edelleen heijastaa ympäröivän yhteisön arvoja, joihin sisältyvät miehen ja naisen perinteiset roolit. Tällainen kulttuuri, jossa on havaittavissa miesten ja naisten jakautumista ammatillisesti ja hierarkkisesti eri tehtäviin, saattaa synnyttää eriarvoisuutta sukupuolten välillä ja luoda kasvualustan sukupuoliselle vallankäytölle. Myös eri palvelualueiden väliseen tasa-arvoon tulisi kiinnittää huomiota.

Pyritään toteuttamaan sukupuolten välistä tasa-arvoa puuttamalla syrjintään sekä vähentämään perinteisiin sukupuolirooleihin perustuvaa toimintatapaa työympäristössä.

5.2 Ikätasa-arvo

Ikäyrjinnän ehkäisemiseksi eri-ikäisten osaamista arvostetaan tasapuolisesti ja tuetaan ammatillista kehittymistä työuran loppuun asti. Työelämässä asiantuntemusta siirtyy sekä nuorilta iäkkäämmille että päinvastoin. Osa-aikaeläkkeelle siirtyvien työt suhteutetaan työaikaan.

5.3 Etninen tasa-arvo

Etnisellä vähemmistöllä tai vähemmistökansallisuudella tarkoitetaan etnistä ryhmää tai kansallisuutta, jolla on tietyn valtion, valtapiirin tai yhteiskunnan sisäpuolella vähemmän edustajia tai huonompi asema kuin muilla ryhmillä. Etnisiä ryhmiä erottavina tekijöinä voivat olla esim. rotu, kieli ja uskonto.

Siikalatvan kunnan väestö samoin kuin kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on etnisten ominaisuuksien suhteen hyvin homogeenista. Etnisen tasa-arvon kysymykset ovat läheisiä edellä kansainvälistymisen kohdassa käsitellyille seikoille. Yhteiskuntaelämän kansainvälistyminen ja työelämän monimuotoistuminen ja siihen liittyvä kulttuurien vuorovaikutus koskee jatkossa yhä enemmän maaseutumaisiakin kuntia. Tämän vuoksi myös etniset tasa-arvoasiat tulevat ajankohtaisiksi. Etniset kysymykset koskettavat usein arvoja ja asenteita, joten niihin tulee kiinnittää huomiota.

5.4 Työolot ja työilmapiiri

Työnantajan velvollisuutena on kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille työntekijöille sukupuolesta riippumatta. Kullekin työntekijälle sopivat hyvät työolot ja työvälineet mahdollistavat tehokkaan, turvallisen ja terveellisen työn tekemisen. Sekä fyysiset että psyykkiset edellytykset tulee huomioida.

Tasa-arvon edistämisellä on myönteinen vaikutus henkilöstön hyvinvointiin ja työilmapiiriin. Kun työyhteisön jäsenet kokevat, että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja heidän työtään arvostetaan, se lisää viihtyvyyttä ja motivaatiota työyhteisössä. Tasa-arvoisella työyhteisöllä on edellytykset tulokselliseen toimintaan. Työyhteisön ongelmat sen sijaan näkyvät useasti työntekijöiden lisääntyneinä sairauslomina ja poissaoloina.

Jokaisella työntekijällä on myös vastuu luottamuksen ja turvallisen työyhteisökulttuurin ja -ilmapiirin rakentamisessa ja kehittämisessä. On huomioitava, että myös esihenkilö voi joutua epäasiallisen kohtelun kohteeksi.

Siikalatvan kunnassa työolojen kehittämistoimia tarkastellaan vuosittain työsuojelun toimenpideohjelman päivityksen yhteydessä. Työoloja ei ole vielä toistaiseksi kehitetty varsinaisesti eri sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen näkökulmasta.

Tavoitellaan tasa-arvoista työilmapiiriä ja työolosuhteita.

5.5 Kansainvälistyminen

Perustuslaki kieltää syrjimisen ihmisen alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Kansainvälistymiskehityksen myötä kuntien kansainväliset yhteydet ovat lisääntyneet ja osa henkilöstöstä voidaan entistä useammin rekrytoida ulkomailtakin. Kuntien työnantajina tulee huolehtia, että eri kulttuureja edustavia työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja että he eivät joudu syrjinnän kohteeksi. Työntekijät vastaavat itse omasta käytöksestään, mutta työnantajan tulee puuttua työpaikalla todettuun syrjintään ja luoda suvaitsevainen ilmapiiri.

Siikalatvan kunnassa ulkomaalaisten työntekijöiden osuus on marginaalinen. Kunta ei hyväksy rasistista käyttäytymistä ja kunnan tavoitteena on kehittää kuntatyöyhteisöstä tasa-arvoinen ja suvaitsevainen ympäristö työskennellä.

TIEDOTUS JA SEURANTA

Johtamisen vastuullisuus korostaa kestäväää toimintaa niin taloudellisesta, ekologisesta kuin sosiaalisesta näkökulmasta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on sosiaalista vastuullisuutta. Vastuullinen johtaminen, henkilöstökokemuksen mittaaminen sekä toimiva vuorovaikutus ja viestintä ovat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen edellytyksiä. Esihenkilöt ja johtajat toimivat kunnan eettisten ohjeiden ja arvojen mukaisesti, viestivät edelleen palvelualueensa ja yksiköidensä henkilöstölle tasa-arvoasioista ja huolehtivat, että tasa-arvosuunnitelma on luonteva osa arkea. Vastuullisesta johtamisesta ja vastuullisuustyöstä viestitään myös kuntalaisille ja sidosryhmille.

Tasa-arvon edistämiseksi suunnattujen toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain. Seurantatietoja sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan ja myös henkilöstökertomukseen tehdään katsaus tasa-arvotyöstä ja tasa-arvon kehityksestä. Palvelualojen toimintakertomuksissa arvioidaan tavoitteiden toteutumista.

Vastuullinen johtaminen, vastuullisuustyö sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ovat osa kunnan strategiatyötä ja kaikkien viranomaisten lakisääteinen velvollisuus.

KESKEINEN LAINSÄÄDÄNTÖ

Yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta, tasapuolisesta kohtelusta ja syrjinnän kiellosta säädetään mm. seuraavissa laeissa:

Suomen perustuslaki (731/1999)

Suomen perustuslain yhdenvertaisuuspykälä (6 §) kieltää yleisesti syrjinnän, eli 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.

Työsopimuslaki (55/2001)

Työsopimuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan hyvästä ilmapiiristä työpaikalla. Työantajalta edellytetään työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja kielletään työntekijöiden asettaminen eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta.

Yhdenvertaisuuslaki (1347/2014)

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laki velvoittaa työnantajia arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Edistämisvelvollisuus koskee kaikkia laissa mainittuja syrjintäperusteita. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuneisuus tai muu henkilöön liittyvä syy.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, muutokset 1329/2014)

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laissa kielletään myös sukupuoleen perustuva häirintä. Lain tarkoituksena on lisäksi estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työturvallisuuslaki määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet työturvallisuuden toteuttamiseksi sekä työsuojelun yhteistoiminnan perusteet ja käsittelee työpaikoilla esiintyviä haitta- ja vaaratekijöitä ja niiden ennakoimista. Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon mm. työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito, ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijöille riittävän opastuksen työhön, työtehtäviin ja työoloihin sekä varmistamaan, että työntekijä on ymmärtänyt opastuksen.