

HEINÄVEDEN KUNTA

**TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA
2019 – 2020**

**Yhteistyötoimikunta 13.12.2018
Kunnanhallitus 14.1.2019
Valtuusto 28.1.2019**

1. JOHDANTO

1.1. Kuntastrategia

Heinäveden kunnan strategiassa arvoiksi on määritelty

Oikeudenmukaisuus

- tasa-arvoinen ja tasapuolinen päätöksenteko
- asiakkaiden kohtelu
- henkilöstön kohtelu

Luotettavuus

- toimitaan sovittujen sääntöjen ja sopimusten mukaisesti
- luvataan se, mitä voidaan pitää

Aktiivisuus

- kuntalaisten ja asiakkaiden omaehtoisuutta kannustetaan ja omia ratkaisuja tuetaan
- henkilöstön luovia ratkaisuja ja ehdotuksia arvostetaan
- yhteistyö sidosryhmien kanssa

1.2. Lainsäädännöllinen perusta

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1985) eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987 ja siihen on sen jälkeen tehty useita muutoksia. Viimeksi lakia uudistettiin uuden yhdenvertaisuuslain säästämisen yhteydessä vuoden 2015 alussa. 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-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lakiin on myös kirjattu kielto läheis- ja olettamaan perustuvasta syrjinnästä.

Tasa-arvolain keskeiset uudistukset liittyvät tasa-arvosuunnitelmaan ja sen osana olevaan palkkakartoitukseen. Lisäksi tasa-arvosuunnittelu laajennettiin koskemaan myös perusopetuslaissa tarkoitettuja kouluja ja oppilaitoksia. Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunta.

Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva uusi 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. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisestä tasa-arvon edistämisestä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Laissa velvoite edistää yhdenvertaisuutta koskee viranomaisten lisäksi työnantajia, koulutuksen järjestäjiä sekä oppilaitoksia. Työnantajalle on tullut velvoite laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

Työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki sisältävät häirintään, tasapuoliseen kohteluun ja syrjintäkieltoon liittyviä pykäläiä.

1.3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee laatia tasa-arvosuunnitelma yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Lisäksi suunnitelmasta ja sen päivittämisestä tulee tiedottaa henkilöstölle. Tasa-arvosuunnitelman osana olevan palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan tulee ryhtyä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia vähintään joka toinen vuosi. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Yhdenvertaisuuslain 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. Edistämistoimenpiteitä suunniteltaessa voidaan kiinnittää huomiota nykyisen henkilöstörakenteen lisäksi myös tulevaisuuden haasteisiin. Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta määrittelemällä ja kuvaamalla ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla työnantaja edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan.

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan liittää osaksi muuta suunnitelmaa, esimerkiksi se voi olla osa tasa-arvosuunnitelmaa, työsuojelun toimintaohjelmaa tai henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Ensimmäinen uuden lain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma tulee laatia 1.1.2017 mennessä.

2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan Heinäveden kunnassa sitä, että naisilla ja miehillä on yhtenäiset mahdollisuudet tulla valituksi avoimia työpaikkoja täytettäessä, kehittyä työssään ja edetä urallaan. Henkilöstöllä on samanlaiset työehdot, palkkaus- ja palkkaperusteet sekä yhtenäinen mahdollisuus vapaiden käyttöön. Lisäksi tasa-arvo tarkoittaa, että naisten ja miesten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja. Tasa-arvolla ei tarkoiteta samanlaisuuden vaatimusta, vaan tasapuolisuuden mahdollisuuksien luomista miehille ja naisille sekä eri-ikäisille.

Heinäveden kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on esittää tavoitteita ja toimenpiteitä, joilla edistetään työyhteisön yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa, työhön sitoutumista sekä parannetaan työhyvinvointia.

Heinäveden kunnan tavoitteena on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstöpolitiikkaa ja kunnan toimintakulttuuria. Tämä edellyttää kaikkien sitoutumista tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöhön. Tasa-arvon edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus. Johdon sitoutuminen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin on tärkeää.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksytään yhteistyötoimikunnassa, kunnanhallituksessa ja valtuustossa. Suunnitelma jalkautetaan esimiesten kautta kaikille työntekijöille noudatettavaksi. Suunnitelma päivitetään joka toinen vuosi. Päivityksessä arvioidaan tavoitteiden toteutuminen palkkakartoituksen ja työhyvinvointikyselyn tulosten osalta.

3. Nykytilanteen kartoitus

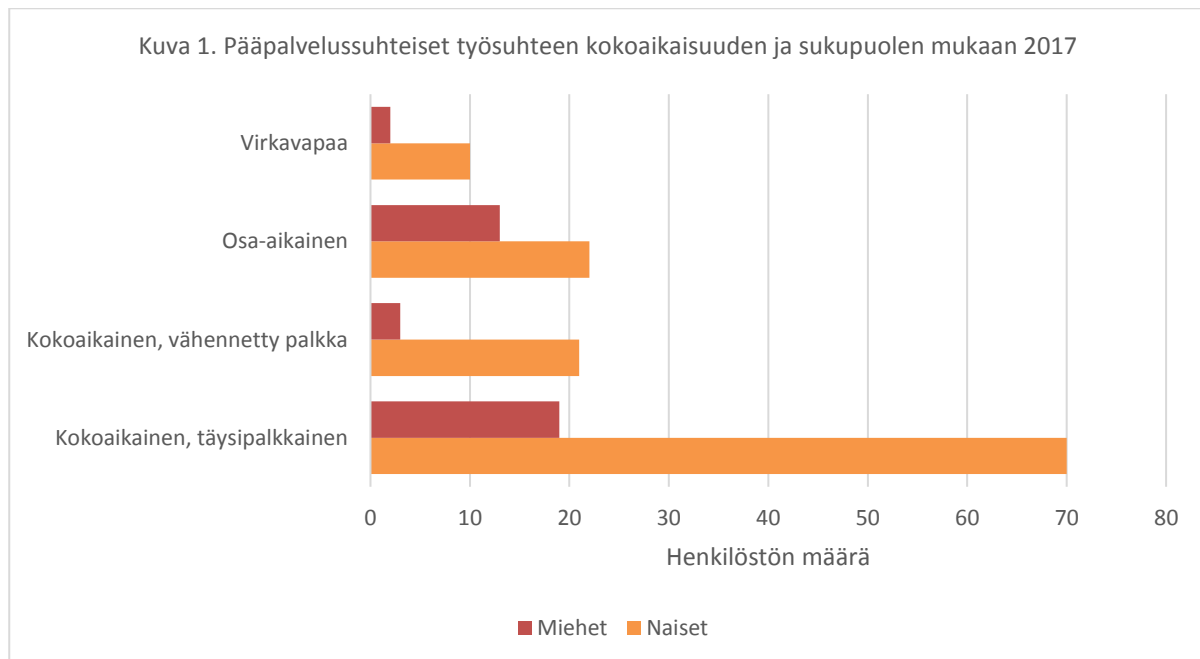
Vuonna 2018 tehty työhyvinvointikysely sisälsi muutaman tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvän kysymyksen. Heinäveden kunnan henkilöstöstä on miehiä 23,12 % ja naisia 76,88 %. Kyselyn mukaan vastanneista enemmistön mielestä (64 %) työpaikoilla suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta sekä (68 %) koetaan esimiesten toiminta puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla melko hyvin tai erittäin hyvin enemmistön mielestä (61%).

3.1. Tasa-arvoraportit vuodelta 2017

Mikäli ryhmässä on vähemmän kuin neljä miestä tai naisia tai miesten ja naisten yhteismäärä on vähemmän kuin 11, ansiotietoa ei ole voitu tietosuojakäytännön vuoksi antaa.

3.1.1. Pääpalvelussuhteiset työsuhteen kokoaikaisuuden ja sukupuolen mukaan 2017

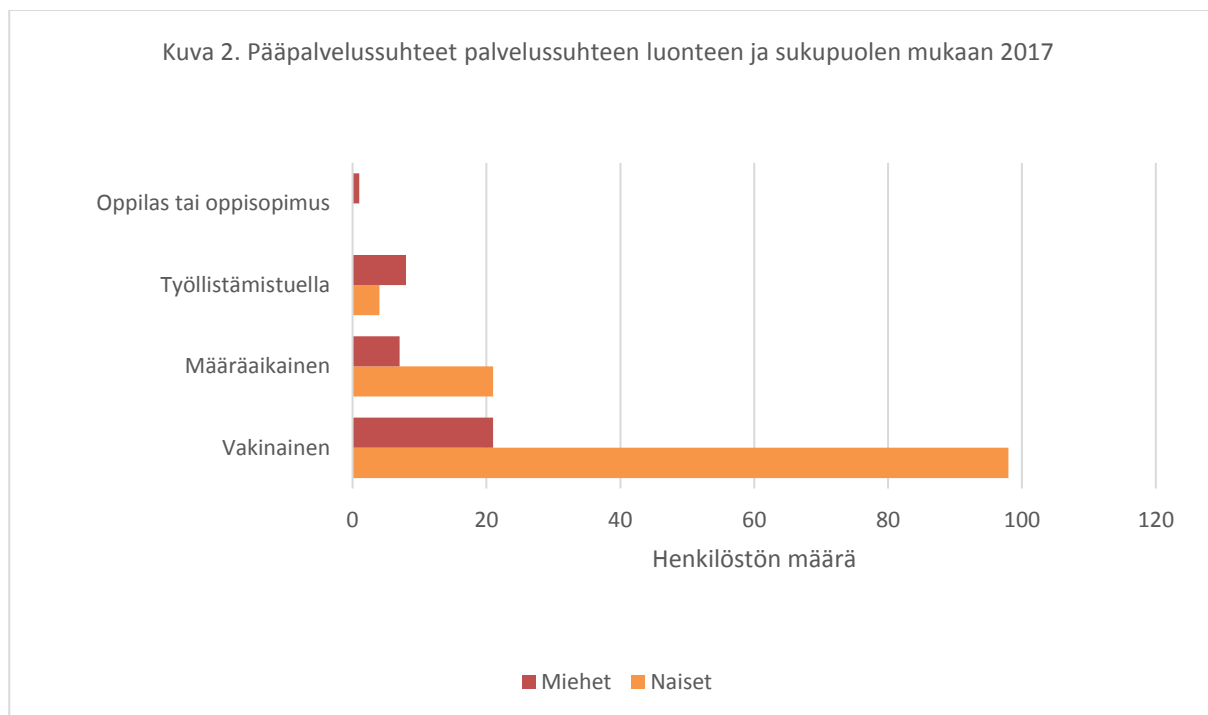
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
Kokoaikainen, täysipalkkainen	70	19	89	79
Kokoaikainen, vähennetty palkka	21	3	24	88
Osa-aikainen	22	13	35	63
Virkavapaa	10	2	12	83
Yhteensä	123	37	160	77



3.1.2. Pääpalvelusuhteet palvelusuhteen luonteen ja sukupuolen mukaan 2017

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
Vakinainen	98	21	119	82
Määräaikainen	21	7	28	75
Työllistämistuella	4	8	12	33
Oppilas tai oppisopimus	0	1	0	0
Yhteensä	123	37	160	77

Kuva 2. Pääpalvelusuhteet palvelusuhteen luonteen ja sukupuolen mukaan 2017

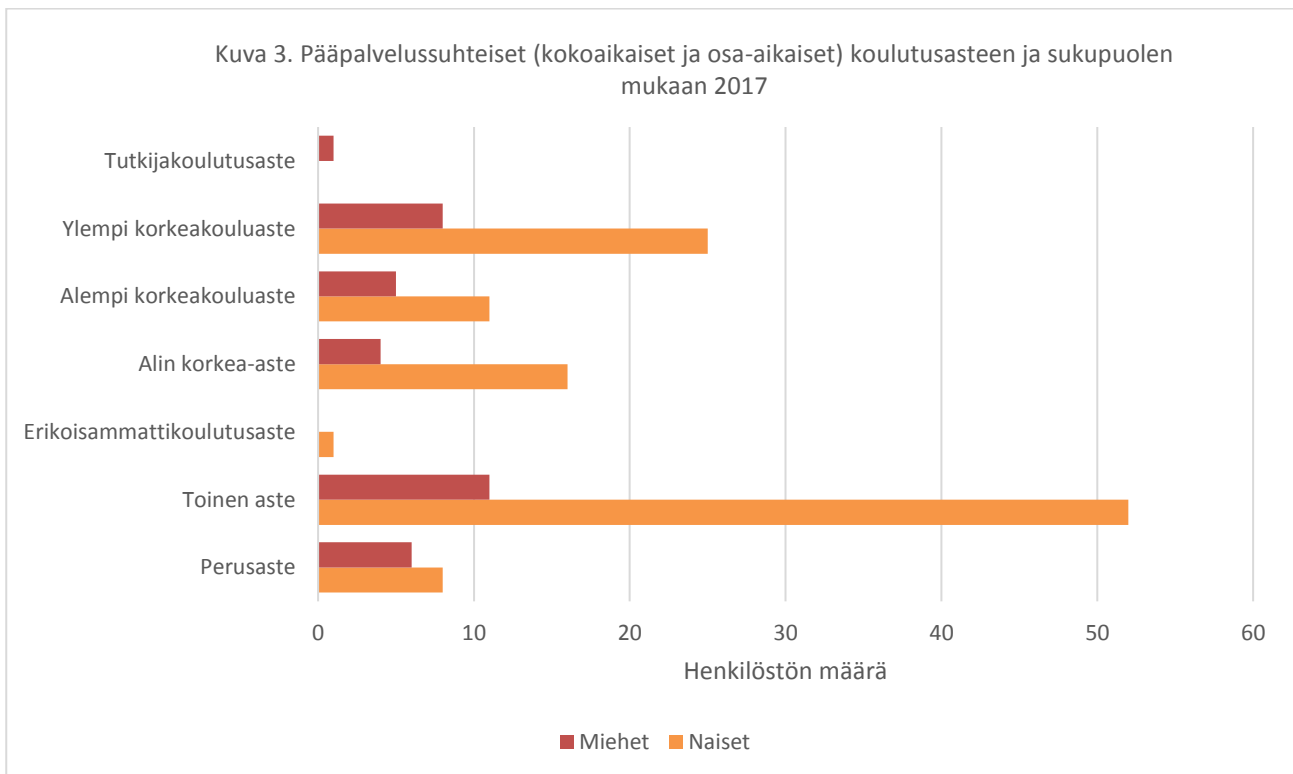


3.1.3. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot (keskiarvo) sukupuolen ja koulutusasteen mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2017

Koulutusaste	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Perusaste
Toinen aste
Alin korkea-aste
Alempi korkeakouluaste
Ylempi korkeakouluaste	3 053	3 539	486	15,9	3 690	4 593	903	24,5	3 740	4 634	894	23,9
Tutkijakoulutusaste
Yhteensä	2 259	2 647	387	17,2	2 621	3 220	598	22,8	2 635	3 322	687	26,1

3.1.4. Pääpalvelussuhteiset (kokoaikaiset ja osa-aikaiset) koulutusasteen ja sukupuolen mukaan 2017

Koulutusaste	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus %
Perusaste	8	6	14	57
Toinen aste	52	11	63	83
Erikoisammattikoulutusaste	1	0	1	100
Alin korkea-aste	16	4	20	80
Alempi korkeakouluaste	11	5	16	69
Ylempi korkeakouluaste	25	8	33	76
Tutkijakoulutusaste	0	1	1	0
Yhteensä	113	35	148	76



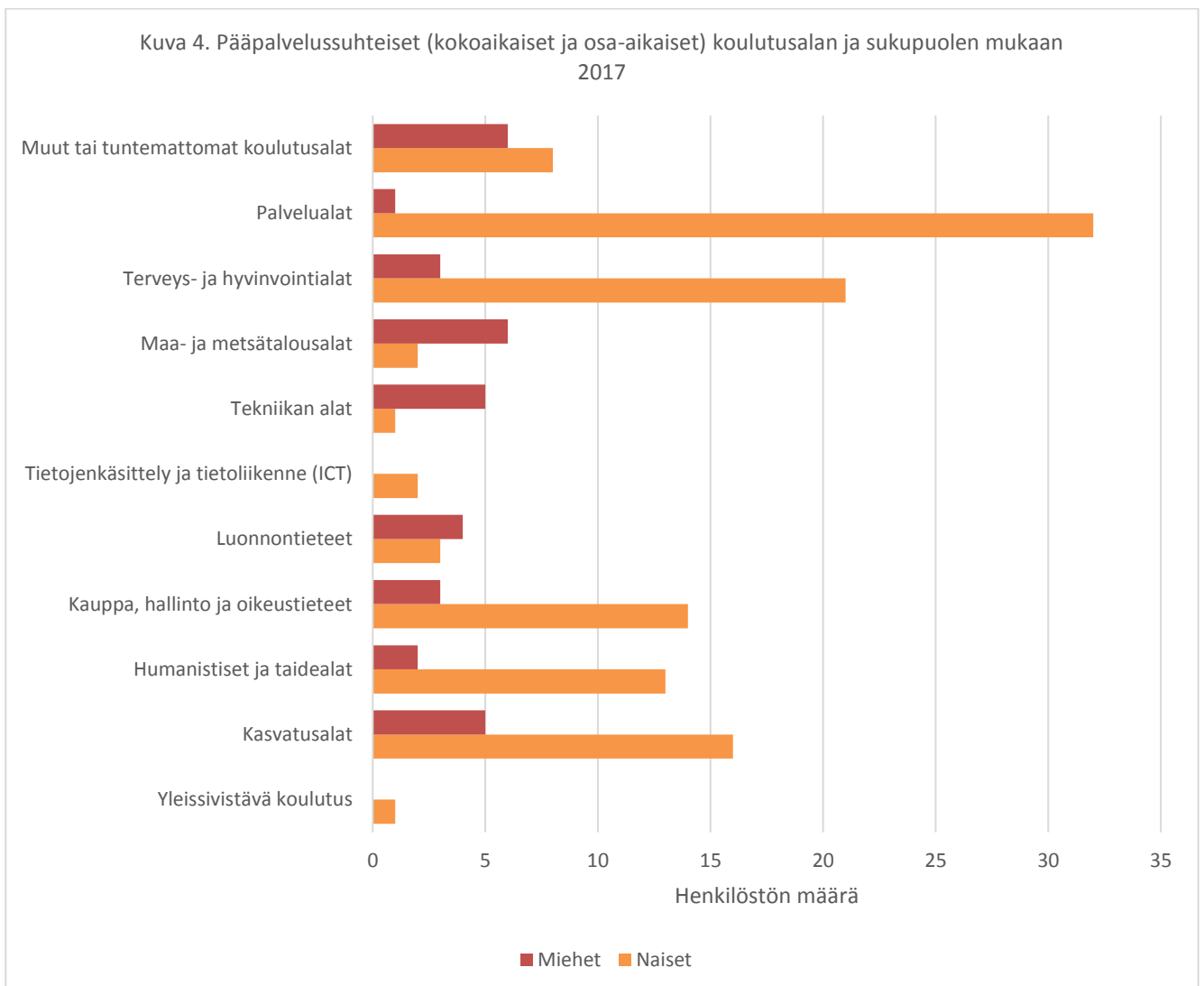
3.1.5. Kokoajakaisten, täysipalkkaisten ansiot (keskiarvo) sukupuolen ja koulutusalan mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2017

Koulutusala	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Yleissivistävä koulutus
Kasvatusalat	2 727	2 963	236	8,7	3 326	3 811	485	14,6	3 369	3 903	534	15,9
Humanistiset ja taidealat
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet
Luonnontieteet
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)
Tekniikan alat
Maa- ja metsätalousalat
Terveys- ja hyvinvointialat
Palvelualat
Muut tai tuntemattomat koulutusalat
Yhteensä	2 259	2 647	387	17,2	2 621	3 220	598	22,8	2 635	3 322	687	26,1

3.1.6. Pääpalvelussuhteiset (kokoaikaiset ja osa-aikaiset) koulutusalan ja sukupuolen mukaan 2017

Koulutusala	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus %
Yleissivistävä koulutus	1	0	1	100
Kasvatusalat	16	5	21	76
Humanistiset ja taidealat	13	2	15	87
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	14	3	17	82
Luonnontieteet	3	4	7	43
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	2	0	2	100
Tekniikan alat	1	5	6	17
Maa- ja metsätalousalat	2	6	8	25
Terveys- ja hyvinvointialat	21	3	24	88
Palvelualat	32	1	33	97
Muut tai tuntemattomat koulutusalat	8	6	14	57
Yhteensä	113	35	148	76

Kuva 4. Pääpalvelussuhteiset (kokoaikaiset ja osa-aikaiset) koulutusalan ja sukupuolen mukaan 2017

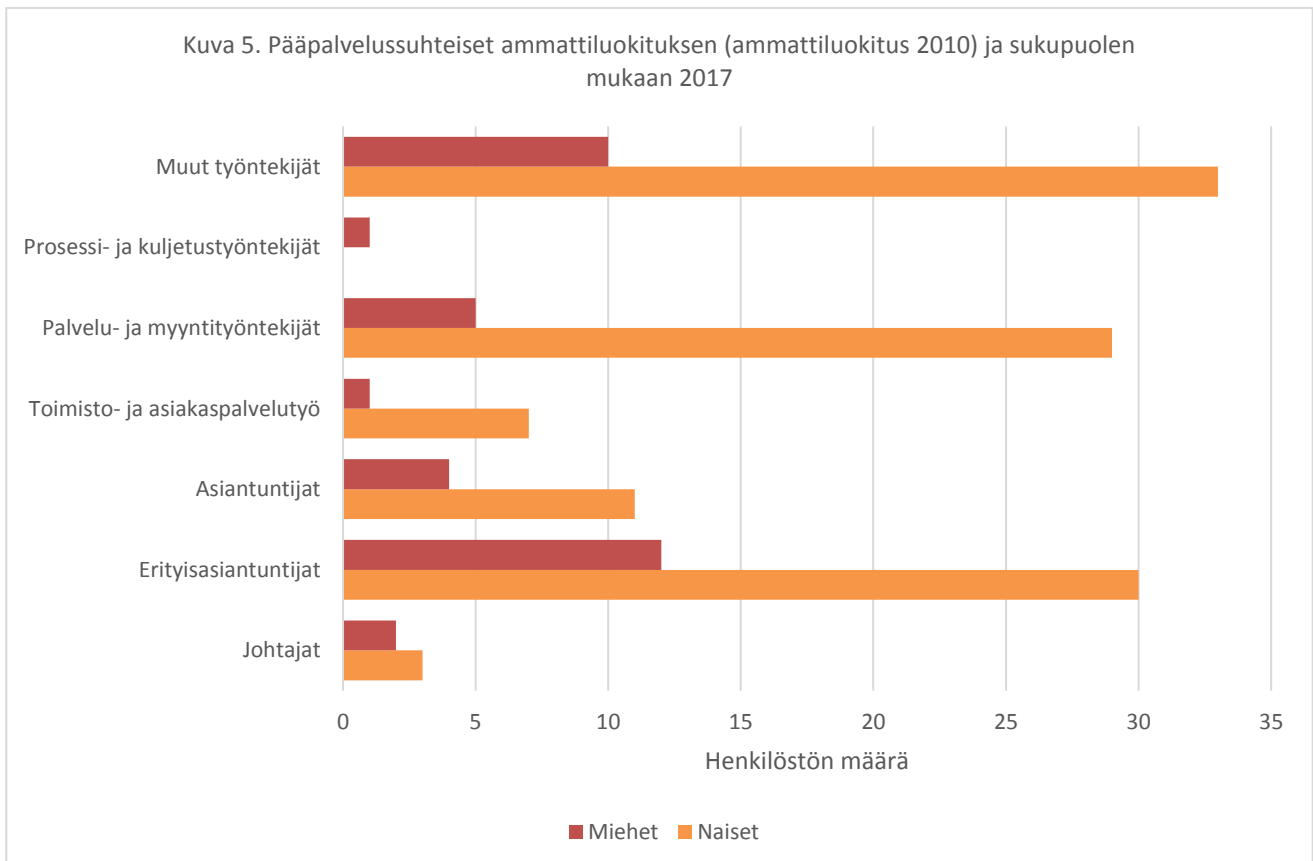


3.1.7. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja ammattiluokan mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2017

Ammattiluokka	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Johtajat
Erityisasiantuntijat	2 785	2 949	165	5,9	3 435	3 833	398	11,6	3 483	3 879	396	11,4
Asiantuntijat
Toimisto- ja asiakaspalvelutyö
Palvelu- ja myyntityöntekijät
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät
Muut työntekijät
Yhteensä	2 259	2 647	387	17,2	2 621	3 220	598	22,8	2 635	3 322	687	26,1

3.1.8. Pääpalvelussuhteiset ammattiluokituksen (ammattiluokitus 2010) ja sukupuolen mukaan 2017

Ammattiluokka	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
Johtajat	3	2	5	60
Erityisasiantuntijat	30	12	42	71
Asiantuntijat	11	4	15	73
Toimisto- ja asiakaspalvelutyö	7	1	8	88
Palvelu- ja myyntityöntekijät	29	5	34	85
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	0	1	1	0
Muut työntekijät	33	10	43	77
Yhteensä	113	35	148	76



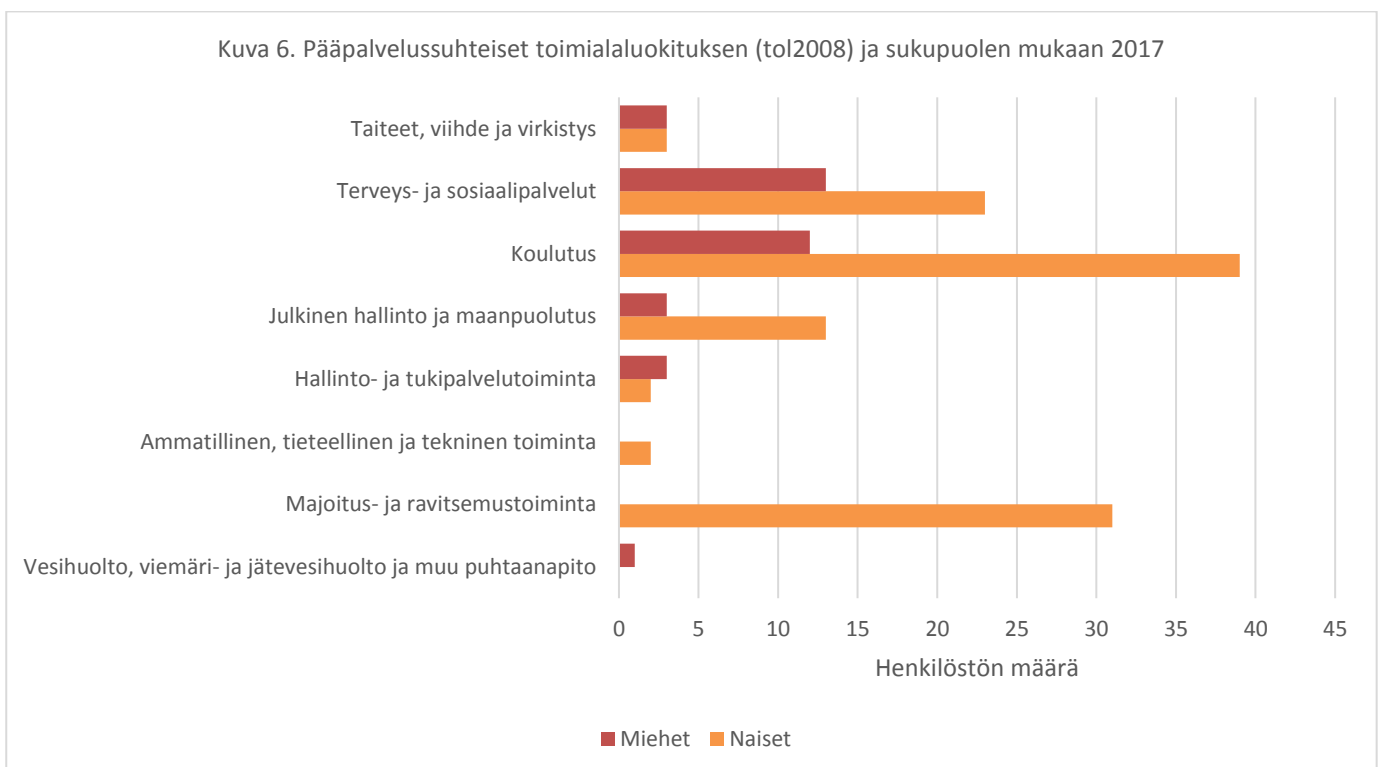
3.1.9. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja toimialaluokituksen (tol2008) mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2017

Toimiala	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto ja muu puhtaanapito
Majoitus- ja ravitsemustoiminta
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
Julkinen hallinto ja maanpuolustus
Koulutus	2 764	3 278	514	18,6	3 412	4 330	918	26,9	3 460	4 382	922	26,7
Terveys- ja sosiaalipalvelut	2 002	1 952	-50	-2,5	2 274	2 074	-200	-8,8	2 274	2 074	-200	-8,8
Taiteet, viihde ja virkistys
Yhteensä	2 259	2 647	387	17,2	2 621	3 220	598	22,8	2 635	3 322	687	26,1

3.1.10. Pääpalvelussuhteiset toimialaluokituksen (tol2008) ja sukupuolen mukaan 2017

Toimiala	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto ja muu puhtaanapito	0	1	1	0
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	31	0	31	100
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen	2	0	2	100
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	2	3	5	40
Julkinen hallinto ja maanpuolustus	13	3	16	81
Koulutus	39	12	51	76
Terveys- ja sosiaalipalvelut	23	13	36	64
Taiteet, viihde ja virkistys	3	3	6	50
Yhteensä	113	35	148	76

Kuva 6. Pääpalvelussuhteiset toimialaluokituksen (tol2008) ja sukupuolen mukaan 2017

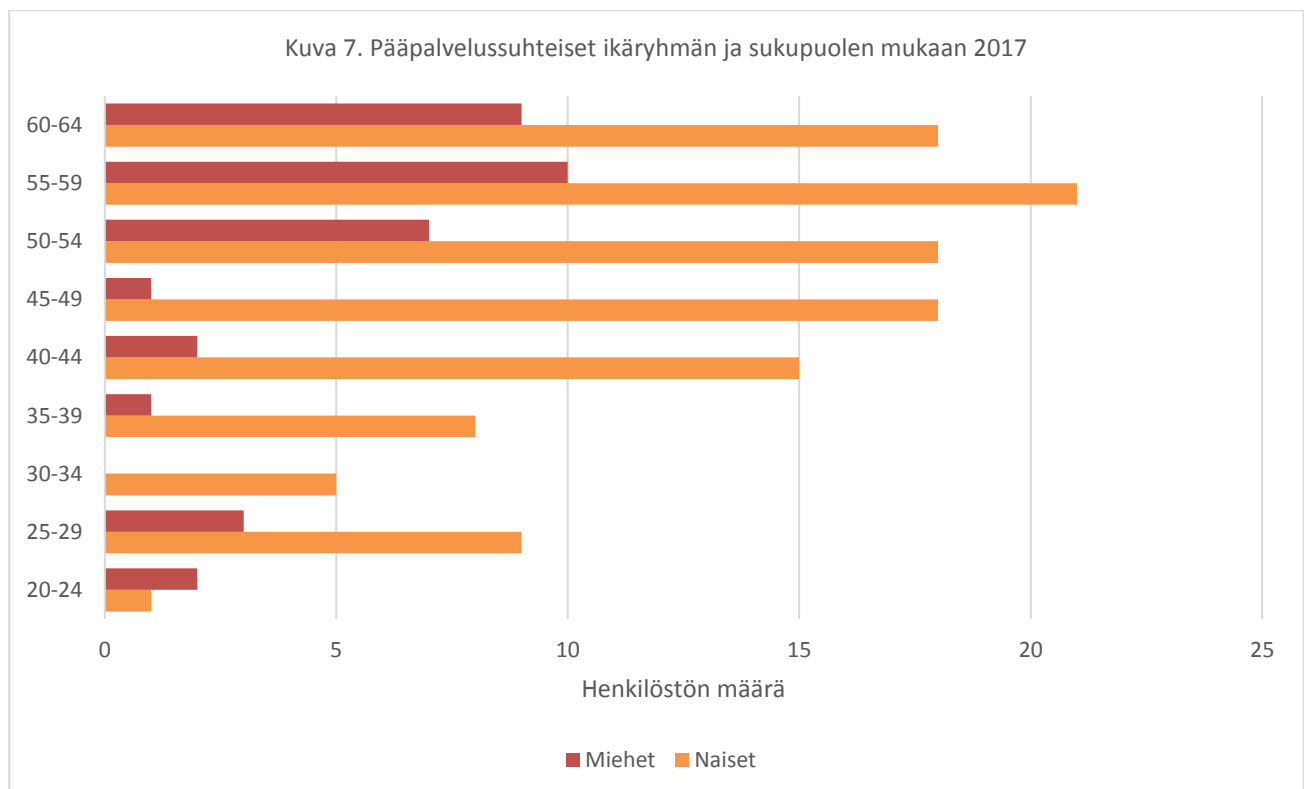


3.1.11. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja ikäryhmän mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2017

Ikäryhmä	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54	2 036	2 954	918	45,1	2 415	3 946	1 530	63,4	2 443	4 040	1 597	65,4
55-59
60-64	2 139	2 736	597	27,9	2 485	3 140	655	26,4	2 486	3 169	684	27,5
Yhteensä	2 259	2 647	387	17,2	2 621	3 220	598	22,8	2 635	3 322	687	26,1

3.1.12. Pääpalvelussuhteiset ikäryhmän ja sukupuolen mukaan 2017

Ikäryhmä	Naiset	Miehet	Yhteen	Naisten osuus, %
20-24	1	2	3	33
25-29	9	3	12	75
30-34	5	0	5	100
35-39	8	1	9	89
40-44	15	2	17	88
45-49	18	1	19	95
50-54	18	7	25	72
55-59	21	10	31	68
60-64	18	9	27	67
Yhteensä	113	35	148	76

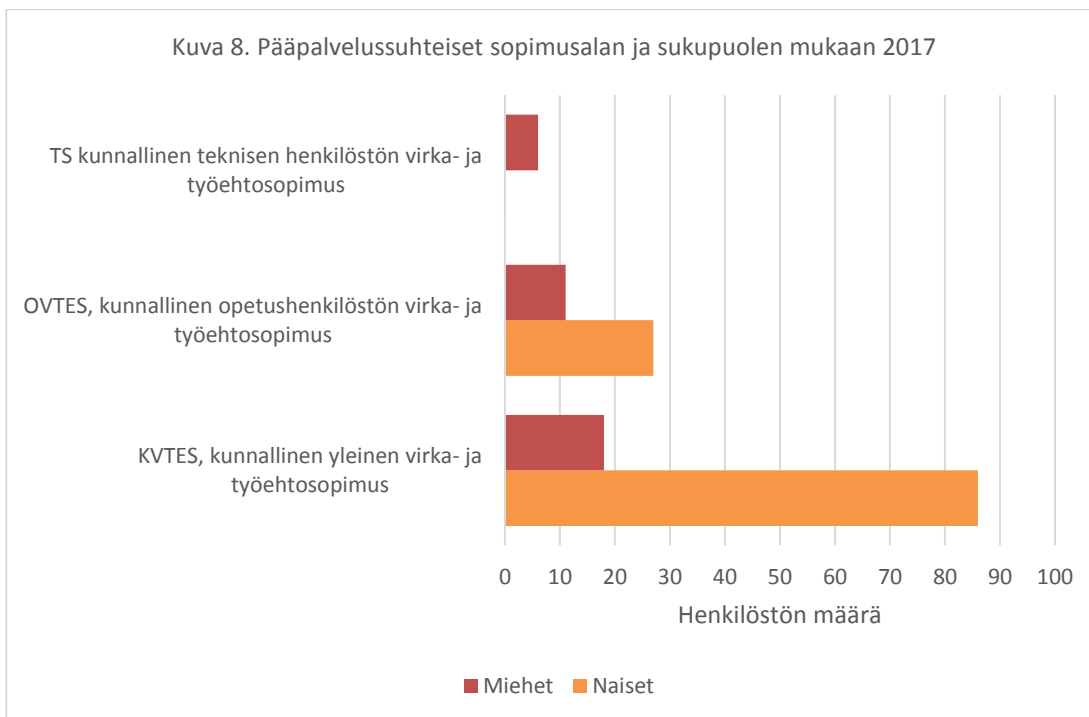


3.1.13. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja sopimusalan mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2017

Sopimusala	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
KVTES, kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	2 083	2 112	29	1,4	2 344	2 327	-17	-0,7	2 346	2 389	44	1,9
OVTES, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	2 808	3 278	469	16,7	3 487	4 330	843	24,2	3 537	4 382	844	23,9
TS kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus
Yhteensä	2 259	2 647	387	17,2	2 621	3 220	598	22,8	2 635	3 322	687	26,1

3.1.14. Pääpalvelussuhteiset sopimusalan ja sukupuolen mukaan 2017

Sopimusala	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
KVTES, kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	86	18	104	83
OVTES, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	27	11	38	71
TS kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	0	6	6	0
Yhteensä	113	35	148	76



4. Tavoitteet ja toimenpiteet

Heinäveden kunnan avoimiin työpaikkoihin hakeutuu sekä naisia, että miehiä ja myös valituksi tulee kumpaakin sukupuolta. Palkkauksessa noudatetaan alakohtaisten virka- ja työehtosopimuksia. Palkan määräytymisen perusteena on tehtäväkuvat ja tehtävän vaativuuden arviointi tva-kriteeriston mukaan. Kunnassa seuraamme, ettei tehtävien välillä ole perusteettomia palkkaeroja naisten ja miesten välillä tai saman sukupuolen välillä. Perhevapaiden ja työajan joustojen myöntämisen suhteen noudatamme tasapuolista kohtelua.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Seuranta
Yhdenvertaisuus			
Kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisina	- olemassa olevista suunnitelmista ja ohjeista tiedottaminen - suunnitelmien ja ohjeiden noudattaminen	Henkilöstöhallinto Esimiehet	Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) toteutuminen
Tasa-arvo			
Kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti	- olemassa olevista suunnitelmista ja ohjeista tiedottaminen - suunnitelmien ja ohjeiden noudattaminen	Henkilöstöhallinto Esimiehet	Tasa-arvolain (609/1986) toteutuminen
Rekrytointi			
Avoin, läpinäkyvä, sukupuolineutraali rekrytointi	- työpaikkailmoitusten tulee edistää eri sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin - ikä / etninen alkuperä ei saa vaikuttaa valintaan - rekrytointiohje	Esimiehet Henkilöstöhallinto	Sukupuolijakauma hakeneista / työpaikkailmoitus Sukupuolijakauma rekrytoituista / henkilöstöryhmä
Palkkaus			
Sama peruspalkka samasta työstä tai samanarvoiseksi määritellystä työstä Jokaisella on voimassa oleva tehtäväkuva ja tehtävänvaativuusluokitus tva-kriteeristön mukaan	- työn vaativuuden arviointi / tehtäväkuvat - työnvaativuuden sekä henkilökohtaisen lisän kriteeristöt ajan tasalla - tiedostus	Esimiehet Henkilöstöhallinto	Tehtäväkuvat ja tva-luokitus Palkkakartoitus
Koulutus ja urakehitys			
Tasa-arvoinen toimintakulttuuri, koulutusmahdollisuudet sekä urakehitys	- koulutusmäärärahojen kohdentamisessa huomioidaan kaikki	Esimiehet Henkilöstöhallinto	Koulutussuunnitelma Käydyt kehityskeskustelut / tulosalue

Tuetaan tasapuolisesti omaehtoista kouluttautumista Kehityskeskustelut	ammatti- ja henkilöstöryhmät - kehityskeskustelut - pyritään järjestämään koulutuksen osallistuminen - koulutussuunnitelma - virka- ja työvapaaohje		Toteutuneet koulutukset / vuosi
Työolot			
Taata jokaiselle mahdollisuus turvallisiin ja terveisiin työtiloihin sekä asianmukaisiin työvälineisiin	- jatkuva riskien ja vaarojen arviointi - työtilojen tarkastaminen (työsuojelu, työterveyshuolto) - riittävät resurssit	Esimiehet Työsuojelu Tekninen toimi Työterveyshuolto	Työhyvinvointikysely (kahden vuoden välein) Tehtyjen ylittöiden määrä / vuosi
Perhevapaat (lakisääteiset)			
Helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista	- tasapuolinen kohtelu - tiedottaminen vapaalla olevalle työyhteisössä tapahtuvista muutoksista - virka- ja työvapaaohje	Esimiehet	Perhevapaiden käyttö / sukupuolijakauma
Työajan joustot			
Mahdollistetaan työaikajoustopien käyttö (osa-aikatyö, etätyö) Eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti Tukea työssä jaksamista	- varhaisen tuen malli - työkuorman jakaminen - työaika - kehityskeskustelut / avoin tiedotus - virka- ja työvapaaohje - etätyöperiaatteet	Esimiehet	Työaikajoustopien käyttö / ikäryhmä / sukupuoli
Häirintä ja syrjintä			
Kukaan ei joudu häirinnän tai syrjinnän kohteeksi Tiedostetaan häirinnän ja syrjinnän käsitteet sekä toimitaan ennaltaehkäisevästi	- tehostetaan tiedottamista - tasa-arvoinen johtaminen - varhaisen välittämisen malli - pelisääntörikkomukset - toimintaohjeet työpaikkahäirintä- ja kiusaamistilanteissa	Jokainen työntekijä, työyhteisö, esimies Työsuojelu Työterveyshuolto	Ilmenneet tapaukset

	- tapaukset käsitellään välittömästi		
--	--------------------------------------	--	--