

HEINÄVEDEN KUNTA

**TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA
2017 - 2018**

**Yhteistyötoimikunta 28.10.2016
Kunnanhallitus 14.11.2016
Valtuusto 15.12.2016**

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 työnantajat, 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 yhdenmukaisuussuunnitelma

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 2014 tehty työhyvinvointikysely sisälsi vain muutamana tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvän kysymyksen. Heinäveden kunnan henkilöstöstä on miehiä 13,11 % ja naisia 86,89 %. Kyselyn mukaan vastanneista enemmistön mielestä (67 %) työpaikoilla suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta sekä (72,3 %) koetaan esimiesten toiminta puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi.

3.1. Tasa-arvoraportit vuodelta 2015

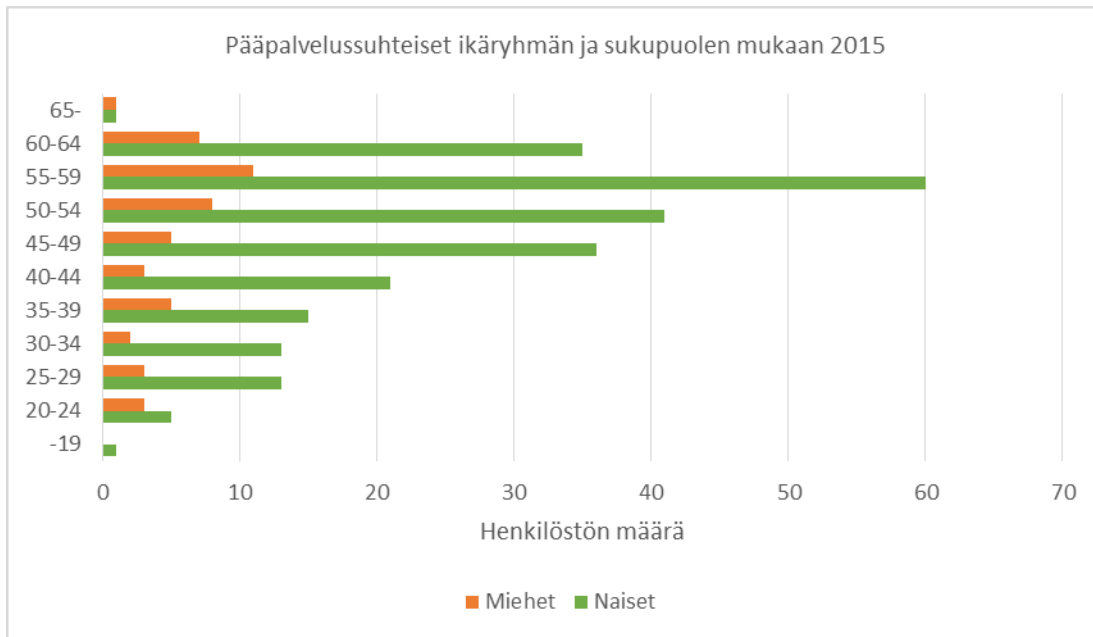
Mikäli ryhmässä on vähemmän kuin neljä miestä tai naisia tai miesten ja naisten yhteismäärä on vähemmän kuin 11, ansiotietoa ei ole voitu tietosuojakäytännön vuoksi antaa.

3.1.1. Kokonaisansiot sukupuolen ja toimialaluokituksen mukaan

Toimiala	Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto ja muu puhtaanapito
Majoitus- ja ravitsemustoiminta
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
Julkinen hallinto ja maanpuolustus	2 675	2 477	-198	-7,4
Koulutus	3 672	4 349	677	18,4
Terveys- ja sosiaalipalvelut	2 646	2 531	-115	-4,3
Taiteet, viihde ja virkistys
Yhteensä	2 705	3 019	315	11,6

3.1.2. Kokonaisansiot sukupuolen ja ikäryhmän mukaan

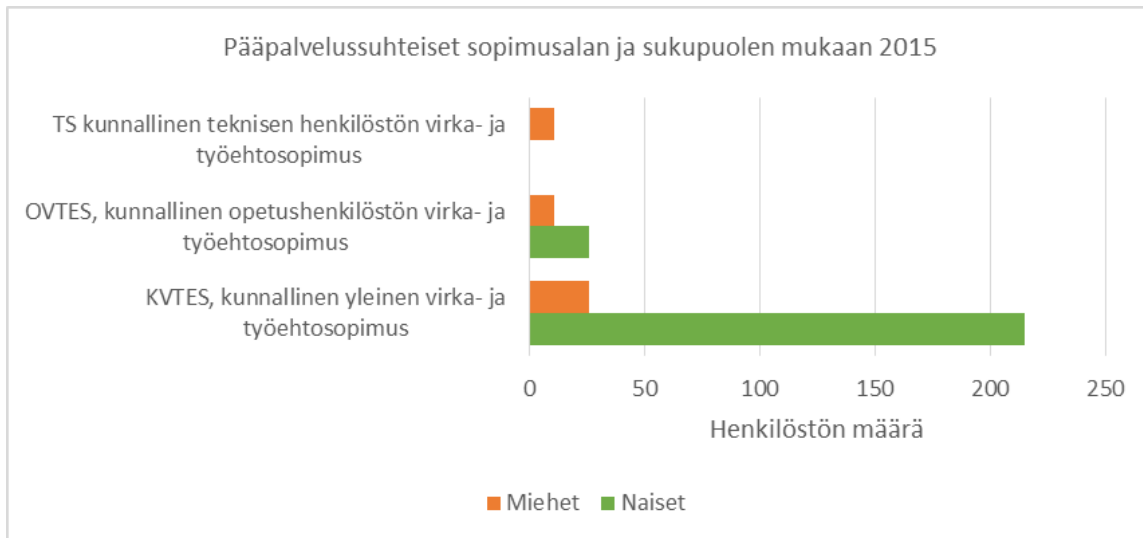
Ammattiluokka	Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Johtajat
Eriyisasiantuntijat	3 562	3 682	120	3,4
Asiantuntijat	2 643	2 422	-221	-8,3
Toimisto- ja asiakaspalvelutyö
Palvelu- ja myyntityöntekijät	2 610	2 668	58	2,2
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät
Muut työntekijät
Yhteensä	2 705	3 019	315	11,6



3.1.3. Kokonaisansiot sekä pääpalvelussuhteiset sukupuolen ja sopimusalan mukaan

Sopimusala	Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
KVTES, kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	2 574	2 541	-33	-1,3
OVTES, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	3 760	4 349	589	15,7
TS kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus
Yhteensä	2 705	3 019	315	11,6

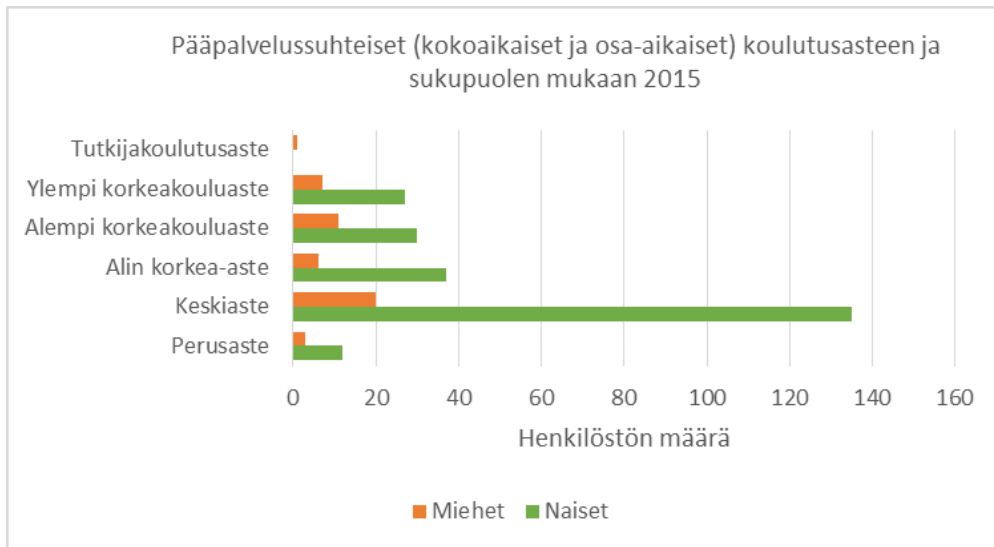
Sopimusala	Naiset	Miehet	Yhteer	Naisten osuus, %
KVTES, kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	215	26	241	89
OVTES, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	26	11	37	70
TS kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	0	11	11	0
Yhteensä	241	48	289	83



3.1.4. Kokonaisansiot sekä pääpalvelussuhteiset sukupuolen ja koulutusasteen mukaan

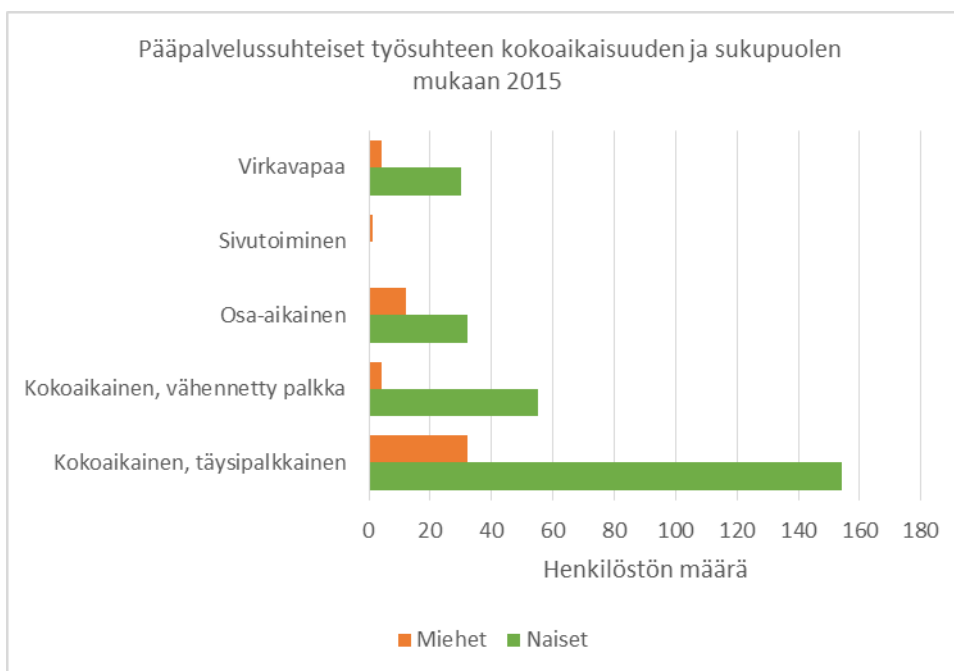
Koulutusaste	Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Perusaste
Keskiaste	2 496	2 662	165	6,6
Alin korkea-aste	2 682	2 488	-195	-7,3
Alempi korkeakouluaste	2 939	3 230	290	9,9
Ylempi korkeakoulutusaste	3 759	3 732	-26	-0,7
Tutkijakoulutusaste
Yhteensä	2 705	3 019	315	11,6

Koulutusaste	Naiset	Miehet	Yhteen	Naisten osuus %
Perusaste	12	3	15	80
Keskiaste	135	20	155	87
Alin korkea-aste	37	6	43	86
Alempi korkeakouluaste	30	11	41	73
Ylempi korkeakouluaste	27	7	34	79
Tutkijakoulutusaste	0	1	1	0
Yhteensä	241	48	289	83

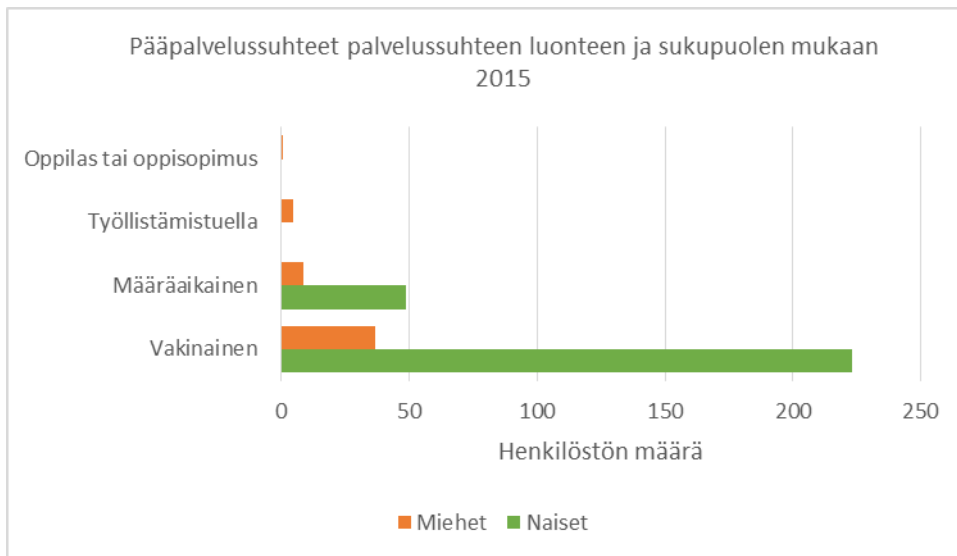


3.1.5. Pääpalvelussuhteet palvelussuhteet luonteen, kokoaikaisuuden ja sukupuolen mukaan

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
Kokoaikainen, täysipalkkainen	154	32	186	83
Kokoaikainen, vähennetty palkka	55	4	59	93
Osa-aikainen	32	12	44	73
Sivutoiminen	0	1	0	0
Virkavapaa	30	4	34	88
Yhteensä	272	52	324	84



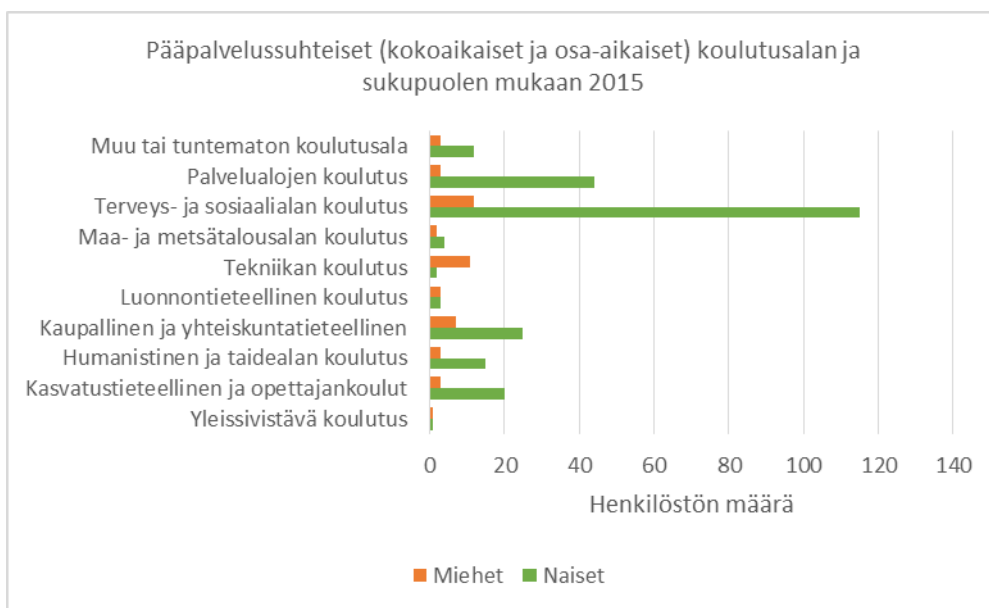
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
Vakinainen	223	37	260	86
Määräaikainen	49	9	58	84
Työllistämistuella	0	5	0	0
Oppilas tai oppisopimus	0	1	0	0
Yhteensä	272	52	324	84



3.1.6. Kokonaisansiot koko-aikaisten, täysipalkkaisten sekä koko-aikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen ja koulutusalan mukaan

Koulutusala	Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus
Humanistinen ja taidealan koulutus
Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen	2 664	2 998	334	12,5
Luonnontieteellinen koulutus
Tekniikan koulutus
Maa- ja metsätalousalan koulutus
Terveys- ja sosiaalialan koulutus	2 725	2 656	-69	-2,5
Palvelualojen koulutus
Muu tai tuntematon koulutusala
Yhteensä	2 705	3 019	315	11,6

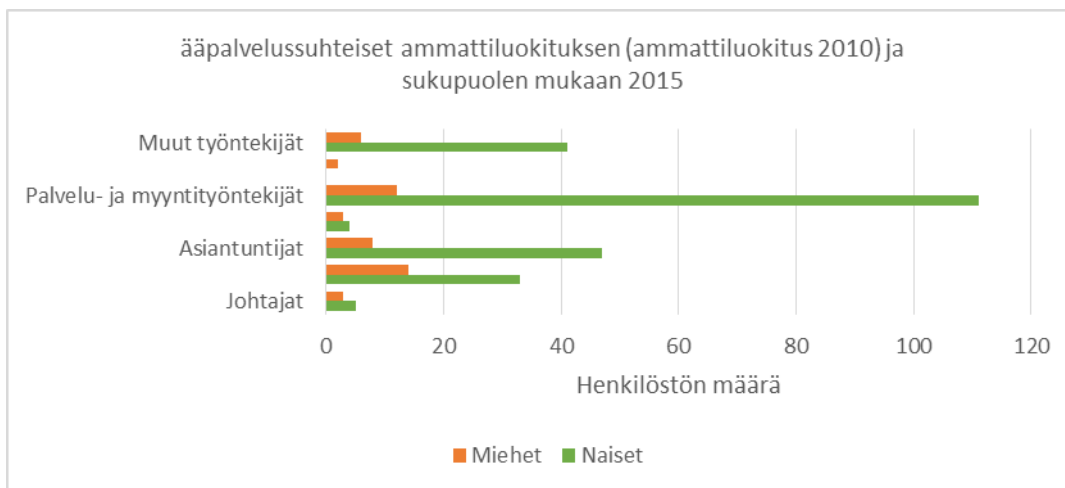
Koulutusala	Naiset	Miehet	Yhteen	Naisten osuus %
Yleissivistävä koulutus	1	1	2	50
Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus	20	3	23	87
Humanistinen ja taidealan koulutus	15	3	18	83
Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen	25	7	32	78
Luonnontieteellinen koulutus	3	3	6	50
Tekniikan koulutus	2	11	13	15
Maa- ja metsätalouden koulutus	4	2	6	67
Terveys- ja sosiaali-alan koulutus	115	12	127	91
Palvelualojen koulutus	44	3	47	94
Muu tai tuntematon koulutusala	12	3	15	80
Yhteensä	241	48	289	83



3.1.7. Kokonaisansiot sukupuolen ja ammattiluokan mukaan

Ammattiluokka	Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Johtajat
Erityisasiantuntijat	3 562	3 682	120	3,4
Asiantuntijat	2 643	2 422	-221	-8,3
Toimisto- ja asiakaspalvelutyö
Palvelu- ja myyntityöntekijät	2 610	2 668	58	2,2
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät
Muut työntekijät
Yhteensä	2 705	3 019	315	11,6

Ammattiluokka	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
Johtajat	5	3	8	63
Erityisasiantuntijat	33	14	47	70
Asiantuntijat	47	8	55	85
Toimisto- ja asiakaspalvelutyö	4	3	7	57
Palvelu- ja myyntityöntekijät	111	12	123	90
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	0	2	2	0
Muut työntekijät	41	6	47	87
Yhteensä	241	48	289	83



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	Vastuhenkilöt	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 määrittelystä työstä Jokaisella on voimassa oleva tehtävänkuva ja tehtävänvaativuusluokitus tva-kriteeristön mukaan	- työn vaativuuden arviointi / tehtäväkuvat - työnvaativuuden sekä henkilökohtaisen lisän kriteeristöt ajantasalla - tiedostus	Esimiehet Henkilöstöhallinto	Tehtäväkuvat ja tva-luokitus Palkkakartoitus
Koulutus ja urakehitys			
Tasa-arvoinen toimintakulttuuri, koulutusmahdollisuudet sekä urakehitys Tuetaan tasapuolisesti omaehtoista kouluttautumista Kehityskeskustelut	- koulutusmäärärahojen kohdentamisessa huomioidaan kaikki ammatti- ja henkilöstöryhmät - kehityskeskustelut - pyritään järjestämään koulutuksen osallistuminen - koulutussuunnitelma - virka- ja työvapaaohje	Esimiehet Henkilöstöhallinto	Koulutussuunnitelma Käydyt kehityskeskustelut / tulosalue 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	Esimiehet	Perhevapaiden käyttö / sukupuolijakauma

	- virka- ja työvapaaohje		
Työajan joustot			
Mahdollistetaan työaikajoustojen 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	Työaikajoustojen 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 - tapaukset käsitellään välittömästi	Jokainen työntekijä, työyhteisö, esimies Työsuojelu Työterveyshuolto	Ilmenneet tapaukset