



22.11.2022

# Rautjärven kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Työyhteisötoimikunta 22.11.2022  
Kunnanhallitus 19.12.2022

## Sisällys

Taustaa .....	2
Tasa-arvosuunnitelma .....	2
Tasa-arvon nykytilan selvitys.....	2
Tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi.....	3
Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi .....	3
Henkilöstön rekrytointi.....	4
Koulutus ja urakehitys .....	4
Palkkaus.....	4
Työolosuhteet ja työilmapiiri.....	4
Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen .....	5
Häirintä .....	5
Syrjintä.....	5
Tasa-arvoisten vaikutusmahdollisuuksien takaaminen.....	5
Seuranta ja tiedotus .....	6

## Taustaa

Tasa-arvolain (609/1986) muutokset (232/2005) tulivat voimaan 1.6.2005. Uudistuksen päätavoitteena oli EU:n direktiivien toimeenpano suomalaisessa lainsäädännössä, tasa-arvosuunnittelun tehostaminen ja sen tuloksellisuuden edistäminen.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Tasa-arvo tulee ottaa huomioon kaikenlaisessa viranomaistoiminnassa, kuten asioiden valmistelussa, tutkimus- ja selvitystoiminnassa, tilastoinnissa, päätöksenteossa, seurannassa ja arvioinnissa. Naisten ja miesten tasa-arvo tulee ottaa huomioon myös palveluiden saatavuudessa ja tarjonnassa.

## Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolaki velvoittaa kaikki työnantajat toimimaan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Työnantaja, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on velvollinen laatimaan tasa-arvosuunnitelman. Pääsääntöisesti suunnitelma on laadittava vuosittain, mutta paikallisesti voidaan sopia, että suunnitelman selvitys tasa-arvotilanteesta sekä palkkakartoitus voidaan tehdä vuosittaisen arvion sijasta vähintään kerran kolmessa vuodessa. Rautjärven kunnassa on laadittu ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma vuonna 2006.

Tasa-arvoisesta, avoimesta, kannustavasta ja oikeudenmukaisesta työyhteisöstä hyötyvät niin työnantaja kuin työntekijät. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen lisää työntekijöiden työhyvinvointia ja oikeudenmukaisuuden kokemista sekä näin työmotivaatiota.

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.

## Tasa-arvon nykytilan selvitys

Rautjärven kunnalla on työhönsä motivoitunut, osaava, aktiivisesti itseään, työtään, työyhteisöään kehittävä ja valtuuston hyväksymää strategiaa toteuttava henkilöstö.

Organisaatiota, työtapoja ja palveluketjuja arvioimalla tehdään sellaisia rakenteellisia uudistuksia, joilla lisätään taloudellisuutta ja tehokkuutta sekä henkilöstön motivaatiota.

Tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista sekä toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja arvio aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Rautjärvellä nykytilaa (naiset ja miehet) on kartoitettu seuraavasti:

- vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön lukumäärä toimialoittain
- naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin hinnoitteluryhmittäin
- naisten ja miesten palkkakartoitus hinnoitteluryhmittäin
- keskipalkat (kokonaispalkoista laskettuna) sopimusaloittain
- perhevapaiden käyttö

Selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin on tehty liitteellä. Selvityksessä on todettavissa, että naiset hakeutuvat erityisesti päivähoito, ruokapalvelu- ja toimistotehtäviin, miehet puolestaan teknisen sektorin tehtäviin. Opetustehtäviin hakeutuu sekä miehiä, että naisia, enemmistö on kuitenkin naisia. Naisten ja miesten palkkakartoitus on liitteessä.

## Tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi

Rautjärven kunnan tasa-arvosuunnitelmassa tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantaja ottaa huomioon käytettävissä olevat henkilöstö- ym. voimavarat ja kehittää toimintatapojaan seuraavien periaatteiden mukaisesti:

- rekrytoinnit suunnitellaan niin, että avoinna oleviin virkoihin ja toimiin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- toimintojen muuttuessa varmistetaan naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin tehtäviin sekä luodaan heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- palkkauksessa ja muissa työehdoissa käytetään samoja monipuolisesti kyvykkyyden ja osaamisen huomioon ottavia arviointimenettelyjä ja kriteerejä naisille ja miehille
- kehitetään työoloja niin, että työtehtävät soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpotetaan työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista työjärjestelyihin
- edistetään työyhteisöjen toimintaa siten, jokainen työyhteisön jäsen kokee olevansa tärkeä ja tasa-arvoinen työyhteisön jäsen olipa hän mies tai nainen.

## Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Rautjärven kunnassa käytetään seuraavia toimenpiteitä naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseksi ja edellä selostettujen tavoitteiden saavuttamiseksi:

## Henkilöstön rekrytointi

Työpaikan rekrytointikäytäntöjä tarkastellaan myös sukupuolinäkökulmasta. Pätevyysvaatimukset ja valintakriteerit asetetaan niin, että ne ovat tosiasiallisesti tasapuolisia sekä miehille että naisille.

Henkilöstövalinnoissa hakijat arvioidaan koulutuksen, kokemuksen ja soveltuvuuden mukaan. Hakijoita ei saa asettaa epäedulliseen asemaan sukupuolen, iän, etnisen taustan tai muun vastaavan henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi.

Tasa-arvoasiat huomioidaan esim. uudelleenorganisointien ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä ja otetaan huomioon myös se henkilöstö, joka on perhevapaiden käytön vuoksi tilapäisesti pois työelämästä. Raskaus tai synnytys ei saa johtaa syrjintään työhönotossa.

Tasavertaisista työnhakijoista valitaan tehtävään aina sen sukupuolen edustaja, joka on siinä työpisteessä tai tehtävässä vähemmistönä.

## Koulutus ja urakehitys

Naisille ja miehille varmistetaan yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Jokaiselle sukupuolesta ja tehtävästä riippumatta turvataan mahdollisuudet itsensä ja työnsä kehittämiseen. Tässä käytetään hyväksi säännöllisiä kehityskeskusteluja, henkilökohtaisia koulutussuunnitelmia ja sijaisuuksia.

Naisilla ja miehillä tulee olla tasaveroinen oikeus jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutukseen. Koulutukseen osallistumista seurataan ja koulutukseen hakeutumista tuetaan kunnan omien koulutusohjeiden mukaisesti. Esimiehet vastaavat oman henkilöstönsä koulutuksen suunnittelusta vuositasolla ja pitkällä aikavälillä.

## Palkkaus

Samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka työntekijän sukupuolesta riippumatta. Tehtävän samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn sisällön keskeiset vaativuustekijät, osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot ovat samanarvoisia. Ammattinimike ei ole ratkaiseva. Palkkatasa-arvo tarkoittaa myös sitä, että palkkaus on oikeassa suhteessa työn vaativuuteen, tietoon, taitoon ja vastuuseen sekä todelliseen työpanokseen.

Rautjärven kunnassa on käytössä työn vaativuuden arviointi palkkauksen pohjana. Työn vaativuuden arvioinnin ollessa käytössä tehtäväkohtaiset palkat eivät eroa sukupuolen takia toisistaan. Harkinnanvaraiset, työntekijän henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvat lisät perustuvat aina arviointiin ja sen tuloksiin. Työntekijän ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät saa vaikuttaa arviointiin ja tulokseen.

## Työolosuhteet ja työilmapiiri

Työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Kullekin työntekijälle sopivat hyvät työolot ja työvälineet mahdollistavat tehokkaan, turvallisen ja terveellisen työn tekemisen.

Tasa-arvon edistämisen myönteinen vaikutus henkilöstön hyvinvointiin ja työilmapiiriin. Kun työntekijät kokevat, että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja heidän työtään arvostetaan, lisää se viihtyvyyttä ja motivaatiota työyhteisössä.

## Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvon tavoitteena on myös helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Kunta toimii niin, että lain tarkoittamat mahdollisuudet sairaan lapsen hoitoon, vanhempainlomaan ja hoitovapaaseen naisille ja miehille toteutuvat käytännössä. Erilaisilla joustavilla työaikajärjestelyillä voidaan helpottaa pienten lasten vanhempien tai omaishoitajien asemaa. Työvuoro- ja vuosilomajärjestystä vahvistettaessa on noudatettava tasapuolisuutta.

Perhevapailta ja muilta pitkiltä vapailta työhön palaaville järjestetään tarvittaessa erityistä työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta. Perehdyttämisen järjestämisestä vastaa lähijohtaja.

## Häirintä

Lähijohtajat huolehtivat työpaikoilla siitä, että työntekijät eivät joudu sukupuolisen ahdistelun tai muunkaan häirinnän kohteeksi. Myös työpaikkakiusaaminen, silloin kun se perustuu kiusatun sukupuoleen, on häirintää sukupuolen perusteella.

Mikäli häirintää tapahtuu, voi häiritty saattaa asian vireille toimenpiteitä varten joko välittömän esimiehen, työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun, palkka- asiamiehen tai ammattiyhdistyksen pääluottamusmiehen kautta.

Ensisijaisesti asia pyritään hoitamaan sovittelumenettelyllä, jossa molemmilta osapuolilta pyydetään lausunnot ja toimenpide-ehdotukset asian ratkaisemiseksi. Mikäli asiaa ei saada hoidettua sovittelulla, viedään asia toimivaltaisen viranomaisen käsittelyyn kurinpidollisia toimenpiteitä varten.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun torjumiseksi on erillinen toimintaohje.

## Syrjintä

Syrjintä sukupuolen, raskauden tai synnytyksen, vanhemmuuden, kansallisuuden tai sukupuolen suuntautumisen johdosta ei ole sallittua.

Toimenpiteet syrjintätapauksissa ovat samat kuin edellä.

## Tasa-arvoisten vaikutusmahdollisuuksien takaaminen

Naisia ja miehiä valitaan työyhteisötoimikuntaan tasapuolisesti. Valittaessa edustajia muihin kunnan sisäisiin toimikuntiin sekä henkilöstön edustajiksi otetaan valinnassa huomioon alan asiantuntemus ja lisäksi tasapuolisuus.

## Seuranta ja tiedotus

Rautjärven kunta tekee vuosittain henkilöstökertomuksen. Henkilöstökertomuksen taulukot laaditaan tasa-arvosuunnitelma mukaisina, jolloin tasa-arvon kehittymistä voidaan seurata suoraan henkilöstökertomuksesta. Tasa-arvosuunnitelman ja tasa-arvon toteutumista seurataan vuosittaisen henkilöstökertomuksen käsittelyn yhteydessä työyhteisötoimikunnassa. Jos epäkohtia esiintyy, ne korjataan välittömästi.

Joka kolmas vuosi analysoidaan lisäksi erikseen tasa-arvon kehittymistä.

Toimialajohtajat seuraavat omalta osaltaan tasa-arvosuunnitelman toteutumista. Myös yksityiset työntekijät ja työntekijäryhmät ovat oikeutettuja ja velvollisia seuraamaan tasa-arvon toteutumista kunnassa.

Laaditusta tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan koko henkilöstölle. Tasa-arvosuunnitelma tulee käydä läpi työpaikkakokouksissa sekä uuden työntekijän perehdyttämisen yhteydessä.

Kunnan sisäisen viestinnän tavoitteena on avoin ja yhdenvertainen tiedonkulku kunnan eri henkilöstöryhmien välillä. Viestinnällä on merkittävä osuus henkilöstön oikeudenmukaisuuden kokemukselle. Tässä on tärkeä rooli lähimmällä lähijohtajalla.

Tämä tasa-arvosuunnitelma tulee voimaan 1.1.2023 alkaen.

Lähteet:

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986

Rautjärven kunnan tasa-arvosuunnitelma v. 2006 / 2023

Malli tasa-arvosuunnitelmasta (tasa-arvovaltuutettu)

Liite 1. Henkilöstön lukumäärät, tehtävät toimialoittain, palkat

Liite 2. Hyvä työyhteisö work shop