

**HENKILÖSTÖN  
TASA-ARVO- JA  
YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA  
2017 – 2021**



**Yhteistyöryhmä 17.11.2016 § 14**

**Kunnanhallitus 28.11.2016 § 214**

**Valtuusto 12.12.2016 § 51 liite nro 4**

**Päivitetty, yhteistyöryhmä 26.2.2018 § 7**

## 1. Johdanto

Sonkajärven kunnan henkilöstöpolitiikassa keskeisinä arvoina ovat avoimuus, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo sekä yhteistyö- ja palveluhenkisyys. Arvojen lähtökohtana ovat yksilön kunnioittaminen ja molemminpuolinen luottamus.

Tasa-arvo käsitetään laajasti tasavertaisuutena erilaisten ihmisten kesken. Henkilöitä kohdellaan yhdenvertaisesti sukupuolesta, iästä, terveydentilasta elämänskatsomuksesta, poliittisesta tai ammatillisesta toiminnasta, sukupuolisesta suuntautumisesta, perhesuhteista tai muusta näihin rinnastettavasta seikasta riippumatta.

Yhdenvertaisuudella puolestaan viitataan lainsäädännössä muihin syrjintäperusteisiin kuin sukupuoleen. Sisällöllisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan käyttää synonyymeinä. Molemmat käsitteet viittaavat siihen, että kaikki ihmiset ovat toisiinsa verrattuina samanarvoisia ominaisuuksistaan ja toiminnastaan riippumatta.

### **Yhdenvertaisuus syrjimättömyytenä**

Yhdenvertaisuuslain ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on ehkäistä ennalta ja puuttua syrjintään työyhteisössä. Syrjintää tapahtuu silloin, kun henkilö asetetaan perusteettomasti huonompaan asemaan kuin toinen. Syrjintä täytyy ensin pystyä tunnistamaan, että siihen voi puuttua. Syrjintä jaotellaan seuraavasti:

- *Välitön syrjintä*: Henkilöä tai henkilöryhmää kohdellaan ilman hyväksyttävää syytä eri tavoin kuin vastaavassa asemassa olevia. Välitön syrjintä on selvin syrjinnän muoto.
- *Välillinen syrjintä*: Henkilö tai henkilöryhmä on muita epäedullisemmassa asemassa näennäisesti tasapuolisen säännöksen tai toimintatavan johdosta. Syrjintä voi olla tiedostettua tai tiedostamatonta.
- *Häirintä*: Henkilön tai henkilöryhmän arvoa ja koskemattomuutta loukataan luomalla uhkaava, halventava tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä voi olla tarkoituksellista ja seuraukset loukkaavia.
- *Syrjivät vastatoimet*: Henkilöä ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kielteisiin seuraamuksiin siksi, että hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.
- *Ohje tai käsky syrjiä*: Henkilö määrätään toimimaan syrjintäkieltoa vastaan toimivallan puitteissa annettavilla käskyillä.

Nämä edellä mainitut syrjintämuodot on kielletty yhdenvertaisuuslaissa. Lisäksi syrjintää voi esiintyä seuraavasti:

- *Piilosyrjintä*: Henkilöä syrjitään hienovaraisesti vähemmistötaustan vuoksi, kuten ulos sulkemalla, vähättelemällä, tukematta jättämällä ja sivuuttamalla. Taustalla on usein oletukset ja ennakkoluulot.
- *Rakenteellinen syrjintä*: Rakenteellista syrjintää on yhteiskunnan rakenteissa, kuten sopimuksissa, lainsäädännössä ja palveluissa.
- *Moniperustainen syrjintä*: Usean syrjintäperusteen yhtäaikaisuus.

### **Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaan sallittua on sellaisten henkilöiden positiivinen erityiskohtelu, jotka ilman sitä olisivat vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan (esim. aliedustettua ryhmää edustava hakija). Positiiviset erityistoimet poistavat eriarvoisuutta ja luovat yhtäläisiä mahdollisuuksia.

Tasa-arvolaki (609/1986) vaatii työnantajaa, jonka palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkeä, laatimaan tasa-arvosuunnitelman sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Suunnitelman tulee koskea erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat ovat syrjimättömiä sekä viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisella ja työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkeä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lain soveltamisala kattaa koko palvelussuhteen elinkaaren. Lain tavoitteena on, että työpaikan yhdenvertaisuustilannetta tarkastellaan määräajoin ja tarvittaessa tehdään muutoksia ja tarkennuksia aiemmin suunniteltuihin edistämistoimenpiteisiin.

Sonkajärven kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus on tukea kaikkien Sonkajärven kunnan työntekijöiden ja palveluiden käyttäjien yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa toimintaan. Suunnitelmalla pyritään tavoitteelliseen ja suunnitelmalliseen syrjinnän ehkäisemiseen. Yhdenvertaisuuden edistäminen parantaa kunnan sosiaalista ilmapiiriä, lisää turvallisuutta ja yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta.

## **2. Sonkajärven kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnan tavoitteet**

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on kaikessa toiminnassaan edistettävä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luotava ja vakiinnutettava sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti on muutettava niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajaa arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Työpaikan tarpeet huomioon ottaen työnantajan on kehitettävä työoloja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Syrjinnän kieltö koskee syrjintää iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan sekä välitöntä että välillistä syrjintää ja häirintää sekä ohjetta tai käskyä syrjiä.

Uudessa yhdenvertaisuuslaissa (1.1.2015) syrjintäkieltoa selkeytetään säätämällä laissa siitä, että se pitää sisällään myös monipuolisen syrjinnän olettaamaan perustuvan syrjinnän ja läheissyrijinnän. Uudessa laissa syrjinnäksi katsotaan myös kohtuullisten mukautusten epääminen ja syrjivä työpaikkailmoittelu. Uuden lain mukaan myös työnantajan menettelyä, jossa työnantaja ei ryhdy tarvittaviin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon häirinnästä, on pidettävä syrjintänä.

Sonkajärven kunta sitoutuu edistämään tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on asia, joka vaatii paneutumista asenteisiin ja arvoihin. Se kohdistuu ennen kaikkea tasa-arvoisen ajattelutavan juurruttamiseen henkilöstöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

### 3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet ja mittarit vuosille 2017 – 2021

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää konkreettisia toimenpiteitä, joiden toteutumista voidaan seurata.

Peruste	Tavoite	Toimenpide	Mittari
<b>Henkilöstön kokemus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta</b>	Ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti	Henkilöstökysely  Kehityskeskusteluun sisällytetään tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä koulutus ja urakehitys.	Lokakuussa 2016 tehty kysely, joka voidaan toistaa tarvittaessa. Henkilöstökyselyn tulokset.
<b>Rekrytointi</b>	Tasa-arvon edistäminen	Valintakriteerien määrittelyssä huomioidaan tasa-arvonäkökulma.	Valinta on toteutettu tasa-arvoisesti.
<b>Palkkaus</b>	Tehtäväkohtainen peruspalkka määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan.	Palkkausjärjestelmän kehittäminen	Palkkauksellinen tasa-arvo
<b>Työolot ja työilmapiiri</b>	Nollatoleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen ja syrjintään.	Esimiehet puuttuvat epäasialliseen työkäyttäytymiseen.  Haastavan asiakkaan kohtaaminen - koulutus.	Työyhteisökonflikteja ei esiinny. Jos esiintyy, puututaan niihin välittömästi ja ongelmat pyritään ratkaisemaan. Toteutunut koulutus ja osallistujamäärä.
<b>Eri-ikäisten yhden-</b>	Eri-ikäisten tasavertaiset	Ikäohjelman laatiminen osaksi	Työtyytyväisyyskyselyn tulokset ja

<b>vertaisuus ja tasa-arvo</b>	vaikutusmahdollisuudet sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Työssä jaksamisen ja työhön paluun tukeminen.  Ennaltaehkäistään työkyvyn heikkenemistä ja tuetaan vajaatyökykyisten jaksamista	henkilöstöohjelmaa.  Varhaisen tuen toimintaohjeen käytännön toteutus.	sairauspoissaolot.  Varhe -maksujen kehitys. Terveydellisistä syistä osittaista työaika tekevät
--------------------------------	--	--	---

#### 4. Tavoitteet ja toimenpiteet vuodelle 2017 – 2021

1. Esimies- ja alaistaitojen vahvistaminen (koulutus)
2. Haastavan asiakkaan kohtaaminen –koulutus
3. Palkkausjärjestelmän kehittämistoimet.

#### 5. Seuranta

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan yksikkötasolla mm. kehityskeskusteluissa ja työpaikkakokouksissa.

Tasa-arvolain edellyttämä selvitys Sonkajärven kunnan tasa-arvotilanteesta tehdään vuosittain henkilöstökertomukseen. Selvitys tasa-arvon tilasta sisältää vähintään tiedot naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkausjärjestelmän toimivuuden miesten ja naisten palkoissa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa käsitellään ja tarvittaessa päivitetään yhteistyöryhmän kokouksessa vuosittain.

## 6. Lait

Perustuslaki	Yhdenvertaisuuslaki	Rikoslaki	Työturvallisuuslaki	Tasa-arvolaki
6 § <b>Yhdenvertaisuus</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muodollinen yhdenvertaisuus</li> <li>• Syrjinnän kieltö</li> <li>• Tosiasiallinen yhdenvertaisuus</li> </ul>	6 § <b>Syrjinnän kieltö</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Välitön syrjintä</li> <li>• Välillinen syrjintä</li> <li>• Häirintä</li> <li>• Ohje tai käsky syrjiä</li> </ul>	11:11 § <b>Syrjintä</b>  47:3 § <b>Työsyrjintä</b>  47:3 a § <b>Kiskonnantapainen työsyrjintä</b>  11:10 § <b>Kiihottaminen kansanryhmää vastaan</b>	28 § <b>Häirintä</b>	7 § <b>Syrjintä sukupuolen perusteella</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Välitön</li> <li>• Välillinen</li> <li>• Häirintä</li> </ul>

Lähde: Sisäasiainministeriön julkaisu; Yhdenvertaisuusopas, sivu 8