

Arja Hanka

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA-
ULVILAN KAUPUNKI

Liiketalouden koulutusohjelma
2018

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNELMA – ULVILAN KAUPUNKI

Hanka, Arja
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Toukokuu 2018
Ohjaaja: Kuohukoski, Minna
Sivumäärä: 36
Liitteitä: 1

Asiasanat: tasa-arvo, yhdenvertaisuus, tasa-arvosuunnitelma, yhdenvertaisuussuunnitelma, syrjintä, häirintä

Tämän opinnäytetyön aiheena oli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen Ulvilan kaupungille. Työn toimeksiantajana oli Ulvilan kaupunki.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat meidän jokaisen ihmisen perusoikeuksia ja niiden pitäisi olla meille kaikille itsestänselvyys työelämässä kuin elämässä yleensäkin. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden, eli samanarvoisuuden, turvaamiseksi on kuitenkin säädetty lakeja joilla nämä taataan.

Opinnäytetyö oli oikeudellinen empiirinen tutkimus koska teoriapohjana on lainsäädäntö jota empiriaosuudessa sovellettiin laadittaessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma toimeksiantajalle. Teoreettinen viitekehys koostui tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä käsitteistä, suunnitelmien sisällöstä ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valvonnasta.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaki sisältävät määräykset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisössä. Näitä lakeja tutkittiin ja selvitettiin mitä on tasa-arvo, yhdenvertaisuus, häirintä ja syrjintä. Lisäksi pohdittiin keinoja millä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään työelämässä.

Työn lopputuloksena laadittiin tasa-arvo – ja yhdenvertaisuussuunnitelma Ulvilan kaupungille.

EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION PLAN – THE CITY OF ULVILA

Hanka, Arja

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

May 2018

Supervisor: Kuohukoski, Minna

Number of pages: 36

Appendices: 1

Keywords: equality, non-discrimination, equality plan, non-discrimination plan, discrimination, harassment

The aim of this Bachelor's thesis was to draw up an equality and non-discrimination plan for the City of Ulvila. The thesis was commissioned by the City of Ulvila.

Equality and non-discrimination are fundamental human rights for everyone and they should be obvious in working life as well as life in general. Laws have, however, been enacted to secure equality and non-discrimination, i.e. equal treatment of people.

The thesis is a judicial empirical study, as legislation formed the theoretical basis for the study. Legislation was applied in the empirical part when drafting the equality and non-discrimination plan for the commissioner. The theoretical framework consisted of concepts related to equality and non-discrimination, the contents of the plans and the control of equality and non-discrimination.

Law of Equality between Men and Women and Non-discrimination Act include rules and regulations of the fulfilment of equality and non-discrimination in the work organization. These laws were studied and equality, non-discrimination, discrimination and harassment as concepts were clarified. In addition, means to promote equality and non-discrimination in working life were considered.

As a conclusion, equality and non-discrimination plan was drawn up for the City of Ulvila.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	OPINNÄYTETYÖONGELMA.....	7
2.1	Opinnäytetyöongelma	7
2.2	Teoreettinen viitekehys	7
2.3	Käytettävät menetelmät	8
3	TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS.....	9
3.1	Tasa-arvo	9
3.2	Yhdenvertaisuus.....	10
4	TASA-ARVOA JA YHDENVERTAISUUTTA KOSKEVA LAINSÄÄDÄNTÖ..	11
4.1	Perustuslaki.....	11
4.2	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli Tasa-arvolaki.....	12
4.3	Yhdenvertaisuuslaki	12
5	SYRJINTÄ JA HÄIRINTÄ.....	14
5.1	Välillinen ja välitön syrjintä	14
5.2	Häirintä, seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä	15
5.3	Kohtuullisten mukautusten epääminen	16
5.4	Moniperusteinen syrjintä, läheissyrjintä, oletukseen perustuva syrjintä	16
5.5	Ohje tai käsky syrjiä	17
5.6	Vastatoimien kieltä	17
5.7	Positiivinen erityiskohtelu ja erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet	17
6	VALVONTA	18
6.1	Tasa-arvovaltuutettu.....	18
6.2	Yhdenvertaisuusvaltuutettu	19
6.3	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.....	20
6.4	Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta	21
7	TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAT.....	22
7.1	Tasa-arvosuunnitelma	22
7.2	Yhdenvertaisuussuunnitelma	23
7.3	Suunnitelmien tekeminen	23
8	TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TAKAAMISEEN.....	24
8.1	Rekrytointi ja henkilöstörakenne	25
8.2	Palkkaus ja palkitseminen	25
8.3	Koulutus ja urakehitys.....	25

8.4	Työolot ja ilmapiiri	26
8.5	Perhevapaat, työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja työajan joustot.....	26
8.6	Häirintä ja syrjintä.....	26
9	ULVILAN KAUPUNKI – TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA.....	27
9.1	Ulvilan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö.....	28
9.2	Ulvilan tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanne	28
9.3	Ulvilan kaupungin palkkakartoitus	30
9.4	Toimet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseen.....	30
9.5	Tiedotus, valvonta ja suunnitelman ylläpito	31
10	JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO	32
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Perustuslain 11.6.1999/731 6§ mukaan ”*kaikki ovat yhdenvertaisia lain edessä ja ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.*”

Perustuslaki on laki, joka määrää meidän lainsäädännön perustan ja yksi laissa määritellyistä perusoikeuksista on yhdenvertaisuus. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat käsitteitä, joita meidän kaikkien ihmisten pitäisi selkeästi ja automaattisesti noudattaa. Kaikkien meidän ihmisten eri yhteisöissä olisi pyrittävä olemaan keskenämme tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia eli samanarvoisia toistemme kanssa samoilla oikeuksilla ja velvollisuuksilla.

Opinnäytetyöni toimeksiantajana on Ulvilan kaupunki, joka otti yhteyttä Satakunnan ammattikorkeakouluun tarjoten opinnäytetyön aiheita. He halusivat päivittää kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Heillä oli jo aikaisemmin tehtynä tällainen suunnitelma, mutta uusi yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolain osittaisuudistus on tullut voimaan vuoden 2015 alussa. Päivitetyt suunnitelmat olisi pitänyt olla 1.1.2017 kunnissa voimassa. Ulvilassa tätä työtä ei ollut ehditty tehdä vaikka se oli ollut kaupungin budjetin sitovissa tavoitteissa. Suuntautumiseni on julkishallinto joten tämä työ sopi todella hyvin opinnäytetyöni aiheeksi.

Ulvilan kaupunki on vuoden 2016 loppupuolella tehnyt työhyvinvointikyselyn, jonka yhteydessä on tehty muutamia kysymyksiä liittyen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Saatuja vastauksia tullaan käyttämään apuna suunnitelman teossa. Opinnäytetyölläni Ulvilan kaupunki saa päivitetyn suunnitelman, minkä avulla opastetaan suhtautumista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen ja miten niitä yhteisössä edistetään.

2 OPINNÄYTETYÖONGELMA

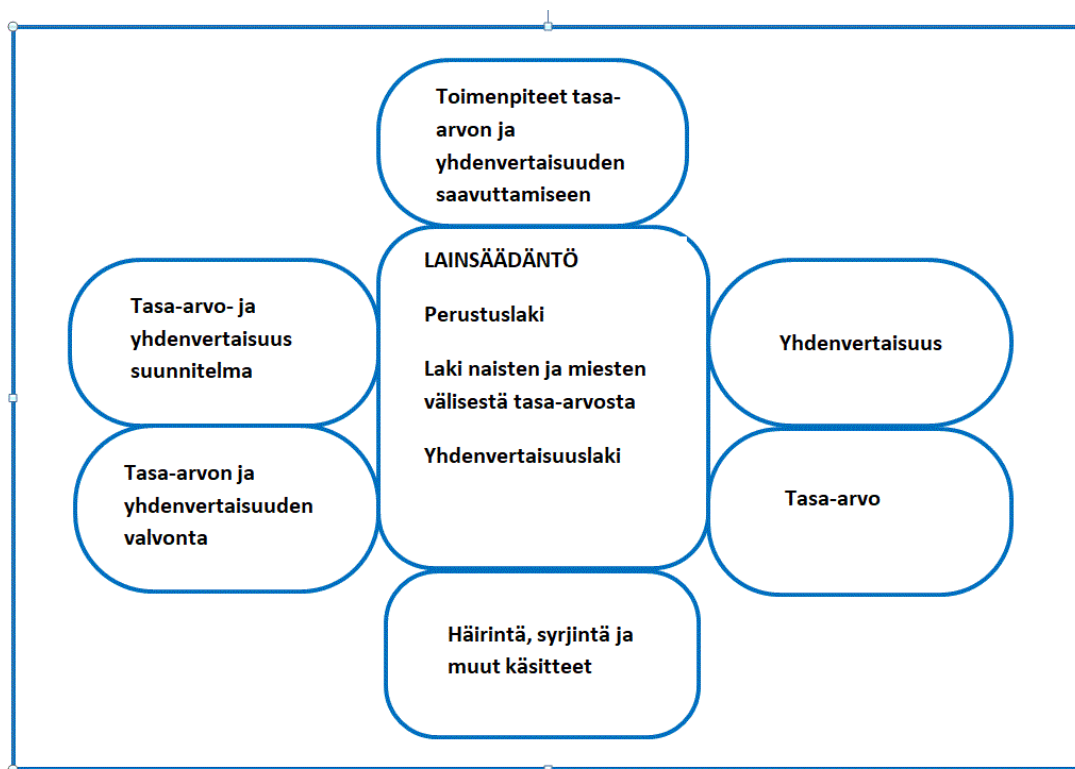
2.1 Opinnäytetyöongelma

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen Ulvilan kaupungille työnantajan näkökulmasta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat perustuvat lainsäädäntöön, joten lait ovat vahvasti mukana suunnitelman teossa. Työssä on tarkoitus tutkia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita laki- ja säännöksiensä mukaan. Tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen yhteisöön eivät häirintä ja syrjintä kuulu ja suunnitelmalla on tarkoitus tuottaa sellaista selkeää tietoa, jonka avulla saadaan kaikille käsitys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteista ja niiden edistämisestä.

Opinnäytetyöongelman kysymys on: Millaisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman Ulvilan kaupungin työnantajana tulisi tehdä, että se olisi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukainen.

2.2 Teoreettinen viitekehys

Työnantajan on aktiivisesti edistettävä työntekijöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikalla ja ehkäistävä työpaikalla tapahtuvaa syrjintää. Tärkeimmät näitä asioita käsittelevät lait ovat Perustuslaki (731/1999), Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) sekä Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Tämän opinnäytetyön teoriassa käsitellään tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain kannalta tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, siihen liittyviä käsitteitä kuten häirintä ja syrjintä, sekä sitä, miten työnantajan on tehtävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ja mitkä ovat näiden suunnitelmien tavoitteet kuin myös sitä kuka näitä asioita valvoo. Tutkitaan myös millaisia toimenpiteitä on tehtävä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden saavuttamiseen. Empiriassa käsitellään Ulvilan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.



Kuvio 1. Työn teoreettinen viitekehys.

2.3 Käytettävät menetelmät

Työn tarkoituksena on tehdä suunnitelma toimeksiantajalle joka perustuu lainsäädäntöön ja työsuojelun ohjeisiin. Suunnitelman teoriapohjana on lainsäädäntö joten menetelmänä on oikeudellinen empiirinen tutkimus. Empiirisenä menetelmänä on case-tutkimus eli tapaustutkimus, jossa käsitellään Ulvilan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta. Ulvilan kaupungilla on vuonna 2008 tehty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma jota käytetään myös uuden päivitetyn suunnitelman pohjana. Ulvilan kaupunki on tehnyt vuoden 2016 loppupuolella työhyvinvointikyselyn, jossa on kysely ajatuksia myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Ulvilan kaupungilla on myös kesällä 2017 alussa valmistunut palkkakartoitus mitä käytetään hyväksi tässä työssä. Työ tullaan tekemään yhteistyössä Ulvilan kaupungin edustajien kanssa. Ulvilan kaupungin henkilöstöpäällikkö/työsuojelupäällikkö, joka on yhteyshenkilöni, on perustanut ohjausryhmän johon kuuluu päaluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.

3 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Yhteiskunta, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat tasapainossa, vaatii jatkuvaa ja tietoista työtä. Jokaisen ihmisen perusoikeuksia on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu ja tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet. Näihin liittyvät kysymykset esiintyvät kaikilla yhteiskuntaelämän osa-alueilla. Työnantajan velvollisuus on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ja se pätee kaikilla toimialoilla. On löydettävä epäkohdat ja pyrittävä poistamaan niitä aiheuttavat syyt. Asioiden valmistelut, toimeenpanot, seurannat, lainvalmistelut, tulosohtaukset ja talousarvioinnit on tehtävä siten että otetaan huomioon tasa-arvon edistäminen, valtavirtaistetaan tasa-arvon edistäminen, eli sisällytetään sukupuolinäkökulma kaikkeen toimintaan ja otetaan se huomioon kaikessa toiminnassa. (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut 2018, Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan www-sivut 2018.)

3.1 Tasa-arvo

Yhteiskunnalliset tehtävät, oikeudet ja velvollisuudet koskevat yhtäläisesti kaikkia sukupuolesta riippumatta, jolloin jokaisella yksilöllä on mahdollisuus toteuttaa itseään ilman, että hänelle asetetaan esteitä sukupuolensa perusteella. Tasa-arvolla tarkoitetaan ihmisten samanarvoisuutta eli yhdenvertaista arvoa ja asemaa niin yksilönä kuin yhteiskunnan jäsenenä. Tasa-arvoon kuuluu kaikkien ihmisten samanarvoisuus riippumatta ihmisen yksilöllisistä tekijöistä (Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan www-sivut 2018.)

Termi tasa-arvo viittaa useimmiten sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja tasa-arvolla lain mukaankin tarkoitetaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Yhteiskunnan syrjivät rakenteet, yksilöiden lähtökohtaisesti eriarvoiset mahdollisuudet sekä ihmisten ennakkoluulot ja asenneilmapiiri hidastavat tasa-arvon toteutumista. Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tarkoituksena on parantaa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa erityisesti palkkauksessa, työolosuhteissa, työsuhteen eh-

doissa ja urakehityksen vaiheissa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 1§, Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut 2018, Suomen YK-liiton www-sivut 2018.)

Sukupuolten välinen tasa-arvo tarkoittaa:

- kaikilla, niin miehillä kuin naisilla, on oltava samat oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet
- naisten ja miesten erilainen elämäkokemus, erilaiset elämäntilanteet ja tarpeet otetaan tasapuolisesti huomioon
- naisvaltaisia ja miesvaltaisia työtehtäviä ja aloja arvostetaan samalla tavalla
- naiset ja miehet ovat vapaita kehittämään henkilökohtaisia kykyjään ja tekemään valintoja ilman tiukkoja sukupuolirooleja
- vanhemmuutta arvostetaan, mahdollistetaan yhtäläillä naisten ja miesten vanhemmuus, otetaan huomioon erilaiset perhemuodot
- ikätasa-arvo
- etninen tasa-arvo
- tasa-arvoa seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta (Wom Oy:n www-sivut 2018.)

3.2 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus on sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, perhesuhteista, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Perusoikeudet kuuluvat kaikille oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa eikä henkilöön liittyvät tekijät saisi vaikuttaa ihmisen kohteluun ja kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Kaikilla tulisi olla oikeus kouluttautua, tehdä töitä ja saada erilaisia palveluja ja sukupuolten tasa-arvoa tulee edistää yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä. (Perustuslaki 731/1999 6§, Yhdenvertaisuus.fi www-sivut 2018.)

4 TASA-ARVOA JA YHDENVERTAISUUTTA KOSKEVA LAINSÄÄDÄNTÖ

Perustuslaki (731/1999), Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ja Yhdenvertaisuuslaki (1328/2014) ovat lakeja jotka määräävät tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Näiden lisäksi on muitakin lakeja esimerkiksi Työturvallisuuslaki (738/2002) ja Työsopimuslaki (55/2001). Keskitymme kuitenkin näiden kolmen päälain lainsäädäntöön.

Lain mukaan työnantajien on huolehdittava tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja edistämisestä työpaikoilla. Tasa-arvolain osittaisuudistus (1329/2014) tuli voimaan 1.1.2015 ja sen mukaan työnantajien, joilla on vähintään 30 henkilöä palveluksessaan, on laadittava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lain tarkoituksena on yhdenvertaisuuden edistäminen, syrjinnän ehkäiseminen ja syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvan tehostaminen. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, Kuntatyönantajat 26.2.2015 2/2015 yleiskirje).

4.1 Perustuslaki

Suomen Perustuslain 6 §:ssä sanotaan, että yhdenvertaisuus on kaikkien perusoikeus ja kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Julkisen vallan tehtävänä on huolehtia perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutumisesta. Tasa-arvon edistämisestä sukupuolten välillä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, on laeilla tarkemmin säädetty. (Perustuslaki 731/1999 6§, 22§.)

4.2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli Tasa-arvolaki

Tasa-arvolaki eli Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) on tullut voimaan 1.1.1987. Tähän lakiin on tullut muutoksia sen jälkeen ja viimeisin uudistus on tehty 30.12.2014. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolenilmaisuuksiin perustuva syrjintä. (Tasa-arvolaki 609/1986.)

Työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi, työpaikan tarpeet huomioon ottaen, kehittää menettelytapoja, joita käytetään valittaessa henkilöstöä ja tehtäessä henkilöstöön liittyviä ratkaisuja. Työnantajan tulee edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Menettelytapojen tulee olla aidosti syrjimättömiä eli niissä on otettava huomioon:

- miten työhönotto hoidetaan että tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia
- tehtävien jako, miesten ja naisten tasapuolinen sijoittuminen
- yhtäläiset mahdollisuudet naisille ja miehille koulutukseen pääsystä
- naisten ja miesten palkkaus ja muut työsuhteisiin liittyvät etuudet
- perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamisen helpottaminen työjärjestelyjen avulla
- sukupuoleen perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy (Kuntatyönantajien www-sivut 2018, Tasa-arvolaki 609/1986 6§.)

4.3 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa mutta lakia ei kuitenkaan sovelleta yksityis- eikä perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoitukseen. (Yhdenvertaisuuslaki 1329/2014 1-2§.)

Yhdenvertaisuuden edistämisestä työpaikoilla tulisi muodostua osa säännöllistä kehittämistoimintaa jonka toteutumista tulee arvioida, työpaikan tarpeet huomioon ottaen. Edistämistoimenpiteiden on oltava tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Työoloja ja toimintatapoja on kehitettävä henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöön kohdistuvia ratkaisuja tehtäessä. (HE 19/2014.)

Lain mukaan työnantajan, jolla on 30 työntekijää, on tehtävä yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelma voidaan sisällyttää myös esimerkiksi henkilöstösuunnitelmaan, tasa-arvosuunnitelmaan, työsuojelun toimintaohjelmaan tai muuhun suunnitelmaan. Edistämistoimenpiteet on kuitenkin pystyttävä yksilöimään siten että tarvittaessa pystytään osoittamaan että yhdenvertaisuusvelvoitteet on täytetty. (HE 19/2014.)

5 SYRJINTÄ JA HÄIRINTÄ

Uuden yhdenvertaisuuslain laadinnan yhteydessä Hallituksen esityksessä (HE 19/2014), täsmennettiin syrjinnän ja häirinnän määritelmää sekä laajennettiin ja yhtenäistettiin syrjintäsuojaa. Yhdenvertaisuuslain 8 § kieltää syrjinnän ja häirinnän riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään tai jotain toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Syrjintä on sellaista käyttäytymistä toista ihmistä kohtaan että häntä kohdellaan huomomin jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lainsäädäntö määrittelee välittömän ja välillisen syrjinnän sekä häirinnän. Syrjintää on myös vammaisten osalta kohtuullisten mukautusten epääminen. Moniperusteinen syrjintä, läheissyrjintä, oletukseen perustuva syrjintä, ohje tai käsky syrjiä ovat myös syrjintää. Laissa mainitaan myös vastatoimien kieltö. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

5.1 Välillinen ja välitön syrjintä

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 13§.)

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 10§.)

5.2 Häirintä, seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä

Käyttäytyminen toista ihmistä kohtaan siten, että loukataan tarkoituksellisesti henkilön ihmisarvoa halventavasti, nöyryyttävästi, uhkaavasti, vihamielisesti tai hyökkäävästi on häirintää. Työturvallisuuslaissa 738/2002 28§ kielletään häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä. Häirintää on esim. uhkailu, pelottelu, ilkeät ja vihjailevat viestit, väheksyvät ja pilkkaavat puheet, työnteon perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen, maineen tai aseman kyseenalaistaminen, työyhteisöstä eristäminen, seksuaalinen häirintä. Häirintä voi haitata työntekijän terveyttä tai vaarantaa sen. Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. (Työsuojeluhallinnon www-sivut 2018.)

Seksuaalinen häirintä on sanallista tai sanatonta sukupuolisesti vihjailevia eleitä tai ilmeitä jolla loukataan toisen henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, koskettelut, härskit puheet, kaksimieliset vitsit, vartaloon tai pukeutumiseen koskevat huomautukset, ehdotukset sukupuoliyhteyteen, raiskaukset tai sen yritykset ovat seksuaalista häirintää. Sähköpostit, tekstiviestit, puhelinoimitukset ja kirjeet jotka ovat seksuaalisesti vihjailevia, ovat myös seksuaalista häirintää. (Tasa-arvo.fi www-sivut 2018.)

Sukupuoleen perustuva häirintä on häirintää jolla loukataan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää käytöstä. Halventavat puheet sukupuolesta tai toisen sukupuolen alentaminen, kiusaaminen, jolla tarkoituksellisesti loukataan henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luodaan nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri, ovat sukupuoleen perustuvaa häirintää. (Tasa-arvo.fi www-sivut 2018.)

5.3 Kohtuullisten mukautusten epääminen

Yhdenvertaisuuslain 15§:n mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset ja asianmukaiset mukautukset eli muutokset ja järjestelyt, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. (Kuntaliitto yleiskirje 4.5.2015, Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 15§.)

Mukautusten on oltava asiallisia, tarkoituksenmukaisia ja turvallisia, niistä ei saa aiheutua vaaraa. Mukautusten on oltava tehokkaita ja käytännöllisiä ja niiden tulee vastata vammaisen ihmisen tarpeeseen. Mukautusten kustannukset ja niitä varten saatavissa tuki tulee ottaa myös huomioon kohtuullisuutta arvioitaessa. (Kuntaliitto Yleiskirje 4.5.2015.)

Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleensa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 15§.)

5.4 Moniperusteinen syrjintä, läheissyrjintä, oletukseen perustuva syrjintä

Moniperusteinen syrjintä on syrjintää kun henkilö joutuu syrjityksi useamman kuin yhden syyn perusteella, esimerkiksi iän, sukupuolen ja uskonnon perusteella.

Läheissyrjinnällä tarkoitetaan sitä, että syrjintä johtuu siitä että henkilöä syrjitään sen syyn perusteella että hänen läheisensä, perheenjäsen, sukulainen tai läheinen ystävä kuuluu esimerkiksi etniseen vähemmistöön tai muuhun erityisryhmään.

Olettamaan perustuva syrjintä tarkoittaa, että syrjitään olettaman tai erehdyksen perusteella. (Kuntaliiton www-sivut 2018.)

5.5 Ohje tai käsky syrjiä

Laissa kielletään myös ohje tai käsky syrjiä. Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi. Ohje tai käsky syrjiä ilmenee esimerkiksi tilanteessa, jossa esimies kieltää alaisiaan palvelemasta jonkin etnisen ryhmän edustajia. Käsky on syrjintää, vaikka sitä ei ole vielä sovellettukaan. (syrjintä.fi www-sivut, Yhdenvertaisuuslaki 8§.)

5.6 Vastatoimien kieltö

Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 16§.)

5.7 Positiivinen erityiskohtelu ja erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 9 §.)

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta

hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 11 §.)

Mikä ei ole syrjintää? Syrjintänä ei pidetä erilaista kohtelua, jonka perusteena on työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä ratkaiseva vaatimus (työstä johtuva hyväksyttävä ja painava syy). Esimerkiksi lentäjän tehtäviin hakeutuvalta voidaan edellyttää hyvää näkökykyä. Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää. Positiivisten erityistoimenpiteiden tavoitteena on aina tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen. Erityiskohtelun on oltava tavoitteen kannalta oikeasuhteista. (Syrjintä.fi www-sivut 2018.)

6 VALVONTA

Yhdenvertaisuuslaki (1329/2014) ja tasa-arvolaki (609/1986) säätävät myös lain valvonnasta. Lain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset. (Tasa-arvolaki 609/1986 16 §, Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 18§.)

Yhdenvertaisuuslain laatimisessa Hallituksen esityksessä (HE 16/2014) ehdotettiin että vähemmistövaltuutetun virka ja vähemmistövaltuutetun toimisto muutetaan yhdenvertaisuusvaltuutetun viraksi ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoksi.

6.1 Tasa-arvovaltuutettu

Oikeusministeriön yhteydessä toimii Tasa-arvovaltuutettu jonka valtioneuvosto nimittää viideksi vuodeksi kerrallaan. Tasa-arvovaltuutettu on toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton jonka tehtävänä on tasa-arvolaisissa säädetyt tehtävät:

- 1) valvoa tasa-arvolain sekä ensisijaisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista;
- 2) aloittein, neuvoin ja ohjein edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista;
- 3) antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä;
- 4) seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla;
- 5) ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa. (Laki tasa-arvovaltuutetusta 1328/2014 2§.)

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa tarkastuksia työpaikoilla, oppilaitoksissa, etujärjestöissä tai tavaran tai palvelun tarjoajan liiketiloissa jos on epäily tasa-arvolain vastaisesta menettelystä tai lakiin perustuvia velvoitteita ei ole noudatettu. Tasa-arvovaltuutetun oikeuksiin kuuluu myös saada viranomaisilta valvontaa varten tietoja riippumatta siitä, ovatko ne muun lain mukaan salassa pidettäviä. Hänellä on oikeus saada kaikilta lain noudattamisen valvontaa varten tarvittavat tiedot. Tasa-arvovaltuutettu voi myös avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta oikeudenkäynnissä jos asialla on merkitystä tasa-arvolain soveltamisen kannalta. (Laki tasa-arvovaltuutetusta 1328/2014 3§, Tasa-arvo.fi www-sivut.)

6.2 Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton valtioneuvoston nimittämä viranomainen oikeusministeriön yhteydessä. Valtuutetun toimikausi on enintään viisi vuotta kerrallaan. Hänen tehtävänä on puuttua syrjintään, joten häneen voi ottaa yhteyttä, mikäli kokee itse tai havaitsee syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta 1326/2014 1-2§, Syrjintä.fi www-sivut 2018.)

Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta pykälä 3 § määrittelee yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät seuraavasti: Yhdenvertaisuusvaltuutettu

- 1) laatii ja teettää selvityksiä, julkaisee raportteja sekä tekee aloitteita;
- 2) antaa neuvoja ja lausuntoja;
- 3) edistää tiedotusta, kasvatusta ja koulutusta;
- 4) osallistuu eurooppalaiseen ja kansainväliseen yhteistyöhön;
- 5) seuraa toimialallaan Suomen kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden noudattamista ja kansallisen lainsäädännön toimivuutta;
- 6) seuraa ihmiskauppaan liittyviä ilmiöitä.

(Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta 1326/2014 3§.)

Yhdenvertaisuusvaltuutetun pääasiallinen apu on neuvontaa, ohjeiden antamista ja syrjäntäepäilyyn selvittämisen auttaminen. Valtuutetulla on laaja yleinen tiedonsaanti-oikeus eli hän voi pyytää erilaisia selvityksiä sekä saada lisätietoja eri osapuolilta ja hänellä on myös oikeus saada salassa pidettäviä tietoja. (Syrjintä.fi www-sivut 2018.)

6.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on myös oikeusministeriön yhteydessä toimiva valtioneuvoston nimittämä itsenäinen ja riippumaton oikeusturvaelin, jonka tehtävänä on valvoa yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa. Lautakunnan toimivaltaan ei kuulu uskonnon harjoittaminen eikä yksityis- ja perhe-elämään kuuluvat asiat. Lautakunnassa on neljätoista jäsentä sekä heidän varajäsenet jotka valtioneuvosto nimittää neljäksi vuodeksi kerrallaan. Lautakunnan tehtävänä on antaa oikeussuojaa niille, jotka ovat kokeneet tulleensa syrjityksi tai tulleensa syrjintään liittyvien kiellettyjen vastatoimien kohteeksi. Syrjinnän kieltoa koskeva asia on jätettävä tutkittavaksi, jos asia on vireillä tai tulee vireille muussa viranomaisessa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia ja asettaa päätöksen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon ja tuomita sen maksettavaksi. (Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta 1327/2014 1§, 4§, Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta www-sivut 2018.)

Lautakunta voi määrätä asianomaisen ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi. Lautakunta ei voi määrätä hyvitystä tai muuta korvausta maksettavaksi. Lautakunnan päätöksistä voi hakea muutosta hallinto-oikeudelta. Hakemuksen käsittely lautakunnassa on maksutonta, ja sen toimituskirjat ovat maksuttomia. Muista oikeudenkäyntikuluistaan asianosaiset vastaavat itse. (Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta www-sivut 2018.)

6.4 Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta

Tämän lain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla sekä työhönotossa valvovat työsuojeluviranomaiset sen mukaan kuin tässä laissa sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) säädetään.

Työsuojeluviranomainen ryhtyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistyöstä annetussa laissa säädettyihin sellaisiin toimenpiteisiin, joihin sille yksittäistapauksessa tehty syrjintävalitus antaa aiheutta, ja tiedottaa valituksen tehneelle yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävästä avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita. Työsuojeluviranomainen voi pyytää yhdenvertaisuusvaltuutetulta tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta lausunnon tämän lain tulkinnasta ja soveltamisesta. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 22§.)

7 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAT

Hallituksen esityksessä (HE 19/2014) esitettiin että yhdenvertaisuussuunnitelma laajentuisi koskemaan kaikkia syrjintäperusteita koska vanha laki edellytti suunnitelman laatimista vain etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuuslain 1325/2014 5 §:n mukaan työnantajalla on oltava yhdenvertaisuussuunnitelma, mikäli on yli 30 työntekijää. Työnantajalla on oltava myös tasa-arvosuunnitelma, mikäli on yli 30 työntekijää.

7.1 Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava vähintään joka toinen vuosi. Erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. (Tasa-arvolaki 6 a §.)

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. (Tasa-arvolaki 6 a §)

7.2 Yhdenvertaisuussuunnitelma

Hallituksen esityksen (HE 19/201) mukaan yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan laatia joko omana erillisenä suunnitelmana tai se voidaan sisällyttää johonkin muuhun työpaikan suunnitelmaan. Se voi olla osa tasa-arvosuunnitelmaa, henkilöstö- tai koulutussuunnitelman osa tai osana työsuojelun toimintaohjelmaa. (Skurnik-Järvinen 2016).

7.3 Suunnitelmien tekeminen

Suunnitelma on lakisääteinen, mutta sen sisältöä ei ole ihan tarkasti säädetty ja se voikin liittyä esimerkiksi työsuojelusuunnitelmaan. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon suunnitelmassa tulisi kuitenkin olla seuraavat perusrakenteet:

1. Tämänhetkisen tilanteen selvittäminen ja arviointi.
2. Kehittämistarpeiden määrittely.
3. Varsinaisen suunnitelman laatiminen.
4. Edistämistoimenpiteiden suorittaminen.
5. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen seuranta.

(Työsuojeluhallinnon www-sivut 2018.)



Kuvio 2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnittelun rakenne. (Työsuojeluhallinnon www-sivut 2018.)

8 TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TAKAAMISEEN

Laki ei määrittele suoraan suunnitelmaan sisältyviä yksittäisiä toimenpiteitä mutta työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat ja

- 1) toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja

6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää. (Tasa-arvolaki 609/1986 6§.)

Alla on esitelty muutamia yleisimpiä toimenpiteitä joilla voidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioida.

8.1 Rekrytointi ja henkilöstörakenne

Työpaikkailmoitukset pyritään laatimaan siten että valintakriteerit virkoihin ja toimiin mahdollistavat sekä naisten että miesten hakeutumisen virkoihin. Valintakriteerit oltava tasa-arvolain huomioonottavat. Pidetään tärkeimpinä valintakriteereinä koulutusta, pätevyyttä ja kokemusta. Yhdenvertaisuuslaki mutta myös työsopimuslaki kieltää työnantajaa asettamasta hakijoita eri asemaan iän, terveyden, vammaisuuden, kansallisen alkuperän, etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Vähennetään sukupuoleen viittaavia tehtävänimikkeitä. Annetaan palautteet hakijoille ja tiedottaminen valinnoista. (FIBS 2015.)

8.2 Palkkaus ja palkitseminen

Noudatetaan samanpalkkaisuuden periaatetta jonka mukaan samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka ja palkka muodostuu kaikille samalla tavalla. Palkkauksen vaatavuusluokitus on oltava selkeä. Henkilöstöetujen esim. ruokailu, harrastusmahdollisuudet, vakuutukset, lahjat, on oltava tasapuolisia kaikille. (FIBS 2015.)

8.3 Koulutus ja urakehitys

Tarjotaan kaikille tasapuoliset mahdollisuudet uralla kehittymiseen luomalla mahdollisuudet koulutukseen pääsyyn. Perehdyttäminen ja työhönopastus kaikille työnteki-

jöille tasapuolisesti töihin tullessa ja töiden muuttuessa. Tunnistetaan työntekijöiden kyvyt ja hyödynnetään ne. Kehitetään ammatillista osaamista. (FIBS 2015.)

8.4 Työolot ja ilmapiiri

Pyritään kaikille turvaamaan turvalliset työolosuhteet ja viihtyisä työilmapiiri. Kehitetään työhyvinvointia työolojen kehittämällä. Työssäjaksaminen lisääntyy ja sairauspoissaolot vähenevät. Lisätään työntekijöiden osallistumista jolloin avoimuus ja luottamus lisääntyvät.

8.5 Perhevapaat, työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja työajan joustot

Annetaan kaikille samanlaiset mahdollisuudet käyttää perhevapaat ja sovittaa työ- ja perhe-elämä yhteen (FIBS 2015.) Annetaan tasapuolisesti mahdollisuudet työajan joustoon esim. mahdollisuudet etätöiden tekemiseen.

8.6 Häirintä ja syrjintä

Työpaikoilla ei hyväksytä minkäänlaista häirintää tai syrjintää. Kaikkien on opittava hyväksymään ihmisten erilaisuus. On tehtävä selkeät toimintaohjeet häirintätilanteiden varalta. (FIBS 2015.)

9 ULVILAN KAUPUNKI – TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

Ulvila sijaitsee Lounais-Suomessa kuuluen Satakunnan maakuntaan. Kaupunki sijaitsee Kokemäenjoen varrella Porin kaupungin naapurissa. Ulvila on perustettu vuonna 1365 ja onkin yksi vanhimmista kaupungeista. Väkiluku Ulvilassa vuonna 2017 oli 13 237. (Uvilan kaupungin www-sivut 2018).

Uvilan kaupungilla on noin 500 työntekijää, joista noin 500 on naista ja 100 miestä. Kaupungin toiminta on jakaantunut neljään osastoon: talous- ja hallinto-osasto, maankäyttöosasto, sivistysosasto ja tekninen osasto. (Uvilan kaupungin www-sivut 2018.)

Uvilan kaupungin on työnantajana huolehdittava tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja sen edistämisestä ja tasa-arvolain osittaisuudistuksen (1329/2014) perusteella kunnan on laadittava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Lain mukaan työnantajan, jolla on vähintään 30 henkilöä palveluksessaan, on oltava tämä suunnitelma. Lain tarkoituksena on yhdenvertaisuuden edistäminen, syrjinnän ehkäiseminen ja syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvan tehostaminen. (Kuntatyönantajat 26.2.2015 2/2015 yleiskirje, Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, Tasa-arvolaki 609/1986).

Lain mukaan työnantajan on arvioitava työpaikan yhdenvertaisuuden toteutumista, otettava työpaikan tarpeet huomioon, kehitettävä työoloja ja toimintatapoja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä, tehokkaasti, tarkoituksenmukaisesti ja oikeasuhtaisesti. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 §).

Tasa-arvon edistäminen on viranomaisen virkavelvollisuus, joka on kirjattu tasa-arvolakiin. Velvoite koskee kaikkia viranomaisia, niin valtion kuin kuntienkin palveluksessa olevia, ja pätee kaikilla toimialoilla. Hallintoa on kehitettävä niin, että tasa-arvon huomioon ottamista varten luodaan ja vakiinnutetaan tarpeelliset menettelyt ja käytännöt. Tätä kutsutaan tasa-arvon edistämisen valtavirtaistamiseksi, joka merkitsee sitä, että tasa-arvon edistämisyrittäminen otetaan huomioon esimerkiksi asioiden

valmistelussa, toimeenpanossa, seurannassa ja arvioinnissa, lainvalmistelussa, tu-
losohjauksessa ja talousarvioissa. (Tasa-arvoasiain neuvottelukunta www-sivut
2018.)

9.1 Ulvilan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö

Suunnitelmat ovat lakisäätteisiä, mutta sen sisältöä ei ole ihan tarkasti säädetty ja se
voikin liittyä esimerkiksi työsuojelusuunnitelmaan. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon
suunnitelmassa tulisi kuitenkin olla seuraavat perusrakenteet:

1. Tämänhetkisen tilanteen selvittäminen ja arviointi.
2. Kehittämistarpeiden määrittely.
3. Varsinaisen suunnitelman laatiminen.
4. Edistämistoimenpiteiden suorittaminen.
5. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen seuranta.

(Työsuojeluhallinnon www-sivut 2018.)

Ulvilan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö koostuu oikeu-
dellisesta perustasta, käsitteistön määritelmästä, tilannekartoituksesta, tavoitteista ja
toimenpiteistä sekä suunnitelman tiedotuksesta, valvonnasta ja ylläpidosta.

9.2 Ulvilan tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanne

Ulvilan kaupunki on tehnyt 2016 työhyvinvointikyselyn. Työhyvinvointikyselyyn
vastasi 343 työntekijää. Heistä 288 eli 84,5 % oli naisia ja 53 eli 15,5 % oli miehiä.
Iältään vastaajat olivat 20 – 64 vuotiaita. 286 työntekijää (83,45) oli vakituisia ja 57
(16,6 %) oli määräaikaista. Kyselyssä kysyttiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon to-
teutumuksesta sekä tasa-arvon osa-alueiden kehittämisestä.

Tämän kyselyn perusteella saatiin tietoa työntekijöiden mielipiteistä. Vastausten perusteella suurin osa piti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista hyvänä. Tuloksia on mahdollisuus kuitenkin edelleen parantaa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarjoaa siihen hyvän välineen. Tilanteen kartoittaminen ja työntekijöille tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta tiedottaminen parantavat tilannetta entisestään.

Alla olevilla kysymyksillä kyseltiin työntekijöiden mielipiteitä yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Vastausvaihtoehdot olivat: täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

1. Tunnustetaanko ja arvostetaanko kaikenikäisten työntekijöiden osaamista ja työpanosta tasapuolisesti?
2. Kunnioitetaanko jokaisen henkilön uskontoa ja vakaumusta?
3. Sallitaanko työpaikalla avoin keskustelu ja erilaiset mielipiteet?
4. Uskalletaanko työpaikalla ilmaista poliittisia mielipiteitä?
5. Suhtaudutaanko työpaikalla hyvin osatyökykyisiin?
6. Suhtaudutaanko työpaikalla hyvin pienten lasten vanhempiin?
7. Otetaanko työpaikalla riittävästi huomioon vammaisten työntekijöiden erilaiset tarpeet?
8. Kohdellaanko hetero-, homo-, ja biseksuaalisia henkilöitä yhdenvertaisesti?

Seuraavilla kysymyksillä selvitettiin tasa-arvon toteutumista. Vastausvaihtoehdot olivat samat kuin yhdenvertaisuuskysymyksissä:

1. Ovatko virkojen/toimien valintakriteerit sellaisia, että ne antavat sekä naisille että miehille mahdollisuuden tulla valituksi?
2. Kannustavatko ja tukevatko esimiehet tasapuolisesti sekä naisten että miesten uralla etenemistä ja koulutukseen osallistumista?
3. Esiintyykö palkkauksessa ja palvelusuhde-eduissa naisten ja miesten välillä syrjintää?
4. Onko sekä naisilla että miehillä tasavertainen mahdollisuus käyttää erilaisia perheeseen, opiskeluun yms. liittyviä etuuksia?
5. Esiintyykö työpaikalla sukupuoleen perustuvaa häirintää ja

ahdistelua?

6. Ovatko työpaikan työtilat ja työvälineet sopivia sekä naisille että miehille?

Tasa-arvon osa-alueiden, eli ikätasa-arvon, henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon, sukupuolten välisen tasa-arvon ja etnisen tasa-arvon, kehittämistarpeista kyseltiin. Onko niissä paljon kehitettävää, jonkin verran kehitettävää vai ei kehitettävää.

9.3 Ulvilan kaupungin palkkakartoitus

Tasa-arvon edistäminen naisten ja miesten välillä palkkauksessa ja muissa palvelusuhteen ehdoissa on asia mihin on erityisesti kiinnitettävä huomioita. Tasa-arvosuunnittelun pohjana on oltava selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Tähän liittyy erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja niiden eroista. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoitus tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Jos tasa-arvosuunnitelma tehdään joka vuosi, palkkakartoitus voidaan tehdä joka kolmas vuosi.

Ulvilan kaupunki teki kesällä 2017 palkkakartoituksen jonka tuloksista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liitettiin taulukot:

- Sukupuolten väliset palkkaerot sopimusaloittain.
- Sukupuolitetut tehtäväpalkat palvelusuhdelajeittain.
- Kannustavien palkanosien käyttö sukupuolittain.

9.4 Toimet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseen

Laki ei määrittele suoraan suunnitelmaan sisältyviä yksittäisiä toimenpiteitä mutta työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat ja

- 1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;

- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Ulvilan kaupunki pyrkii seuraavilla toimilla vaikuttamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteeseen:

- rekrytointi ja henkilöstörakenne
 - miten rekrytoidaan
- palkkaus
 - samasta työstä sama palkka
- koulutus ja urakehitys
 - kaikilla samanlaiset mahdollisuudet kehittyä
- työolot ja ilmapiiri
 - turvallinen ja terveellinen työilmapiiri
- perhevapaat/työ ja perhe-elämän yhteensovittaminen
 - helpotetaan työn ja perhe-elämän yhteistyötä
- työajan joustot
 - etätyöt, työajan lyhentämiset, vuorotteluvapaat
- häirintä ja syrjintä
 - tiedostetaan kaikenlainen epäasiallinen kohtelu, häirintä ja syrjintä

9.5 Tiedotus, valvonta ja suunnitelman ylläpito

Ulvilan kaupunki tulee seuraamaan suunnitelmaa vuosittain: arvioidaan tavoitteiden toteutumista sekä asetetaan tarvittaessa uusia tavoitteita. Henkilöstöhallinto ja yhteistyötoimikunta on vastuussa suunnitelman seurannasta ja päivittämisestä. Tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta tiedotetaan ja tarvittaessa työntekijöitä koulutetaan asioista.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Työnantaja ei saa syrjiä työntekijöitä työpaikalla vaan kaikilla pitää olla tasavertainen kohtelu, työntekijät on asetettava samanlaiseen asemaan. Työntekijöitä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan millään sellaisella syyllä joka ei liity työntekijän työsuoritukseen. Työnantajan on oltava oikeudenmukainen ja johdonmukainen toimissaan ja edistettävä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia lainsäätäjän säädöksiä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta työelämässä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisestä ja laatia Ulvilan kaupungille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ja Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) säättävät näistä asioista ja näiden lakien tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää ja häirintää, vaikka samanarvoisuuden pitäisi olla meille kaikille itsestään selvää.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen oli erittäin ajankohtainen työ johtuen 2015 lakimuutoksesta joka velvoitti työnantajia joilla yli 30 työntekijää, tekemään tämän suunnitelman. Suunnitelman piti olla 1.1.2017 valmis lain mukaan ja tämä työ myöhästyi siitä nyt reilun vuoden verran. Vieläkin on kuitenkin työnantajia joilla ei tätä suunnitelmaa ole.

Opinnäytetyö oli oikeudellinen empiirinen tutkimus, koska tasa-arvo ja yhdenvertaisuus perustuvat pitkälti lakeihin. Tässä työssä sain selvitettyä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden oikeudellista perustaa. Lakien pääasiallinen sisältö tuotiin esiin sekä selvitettiin mitä on tasa-arvo ja mitä on yhdenvertaisuus. Laeista keskeisimmät termistöt, häirintä ja syrjintä, mitä nämä tarkoittavat, miten niitä vähennetään. Selvitettiin kuka valvoo näiden lakien noudattamista ja mitä itse suunnitelman sisällössä täytyy olla.

Tällä työllä on vaikutuksia Ulvilan kaupungin jatkoon tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Ulvilan kaupunki tulee päivittämään kahden tai kolmen vuoden välein suunnitelmaa. Tämän työn avulla suunnitelman laatiminen ja päivittäminen on

helpompaa. Seuranta on tehtävä joka vuosi mutta suunnitelman voi tehdä kolmen vuoden välein. Kehitysideoita ja uusia tavoitteita voi tarpeen tullen lisätä suunnitelmaan. Suunnitelma on peruspohja johon Ulvilan kaupunki voi tehdä lisäyksiä ja muutoksia tilanteen ja eteen tulevien tapahtumien mukaan.

Työ oli mielenkiintoinen tehdä ja laajensi omaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoutta paljon. Mielestäni työssä saavutettiin työlle asetetut tavoitteet ja perussuunnitelma saatiin tehtyä.

LÄHTEET

HE 19/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 22.2.2018 www.finlex.fi

Kuntaliiton www-sivut. 2018. Viitattu 4.5.2018. <http://www.kuntaliitto.fi>

Kuntatyönantajien www-sivut. 2017. Viitattu 5.10.2017
<https://www.kt.fi/palvelussuhde/tyoelaman-kaytannot/tasa-arvo-yhdenvertaisuus>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 1986. L 8.8.1986/609 muutoksineen.

Laki tasa-arvovaltuutetusta. 2014. L 30.12.2014/1328 muutoksineen

Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta. 2014. L 30.12.2014/1327 muutoksineen.

Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta. 2014. L 30.12.2014/1326 muutoksineen.

Leppänen, Katja. Yhdenvertaisuus työelämässä. 2015. Talentum. Viitattu 3.5.2018.
<http://verkkokirjahylly.almatalent.fi/lillukka.samk.fi/teos/JADBEXCTEB#>

Perustuslaki 1999. L 11.6.1999/731 muutoksineen.

Skurnik-Järvinen, H. 2016. Työpaikan henkilöstösuunnitelmat. Helsinki. Viitattu 8.5.2018
<https://kauppakamaritieto-fi.lillukka.samk.fi/fi/s/ak/kirjat/tyopaikan-henkilostosuunnitelmat-3-uudistettu-painos-2016/>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön www-sivut. Viitattu 26.4.2018 <http://stm.fi>

Suomen YK-liiton www-sivut. 2018. Viitattu 26.4.2018
<http://www.ykliitto.fi/yk70v/sosiaalinen/tasa-arvo>

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta www-sivut 2017. Viitattu 3.5.2018.
<http://www.tane.fi>

Työsuojeluhallinnon www-sivut. Viitattu 3.5.2018. <http://www.tyosuojelu.fi/>

Ulvilan kaupungin www-sivut. 2018. Viitattu 8.5.2018. <http://www.ulvila.fi>

Wom Oy, World of Management Oy www-sivut. Viitattu 3.5.2018.
<http://wom.fi/tasa-arvotietoa/tasa-arvosanasto>

Yhdenvertaisuus.fi www-sivut. Viitattu 3.5.2018 <http://www.yhdenvertaisuus.fi/>

Yhdenvertaisuuslaki. 2014. L 30.12.2014/1325 muutoksineen.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan www-sivut. 2018. Viitattu 8.5.2018.
<http://yvtltk.fi/fi/>

Yhdenvertaisuussuunnitelun opas yksityiselle sektorille. Aulikki Sippola. FIBS
2015. FIBS Yritysvastuuverkosto. Viitattu 8.5.2018
<http://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yritysten+yhdenvertaisuussuunnittelun+opas>

LIITE 1

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2018 – 2020

ULVILAN KAUPUNKI



Perustuslaki 6§

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Sisällys

<u>1 JOHDANTO</u>
<u>2 OIKEUDELLINEN PERUSTA</u>
<u>2.1. Perustuslaki</u>
<u>2.2. Tasa-arvolaki</u>
<u>2.3. Yhdenvertaisuuslaki</u>
<u>3 KÄSITTEISTÖÄ</u>
<u>3.1. Tasa-arvo</u>
<u>3.2. Yhdenvertaisuus</u>
<u>3.3. Välillinen ja välitön syrjintä</u>
<u>3.4. Häirintä, seksuaalinen häirintä, sukupuoleen perustuva häirintä</u>
<u>3.5. Kohtuullisten mukautusten epääminen</u>
<u>3.6. Ohje tai käsky syrjiä</u>
<u>4 JOHDON JA KOKO ORGANISAATION SITOUTUMINEN</u>
<u>5 TILANNEKARTOITUS</u>
<u>5.1. Tasa-arvotilanne</u>
<u>5.2. Palkkakartoitus</u>
<u>6 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET</u>
<u>6.1. Rekrytointi ja henkilöstörakenne</u>
<u>6.2. Palkkaus ja palkitseminen</u>
<u>6.3. Koulutus ja urakehitys</u>
<u>6.4. Työolot ja ilmapiiri</u>
<u>6.5. Perhevapaat ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen</u>
<u>6.6. Työajan joustot</u>
<u>6.7. Häirintä ja syrjintä</u>
<u>7 TIEDOTUS, SEURANTA JA SUUNNITELMAN YLLÄPITO</u>
<u>8 VALVONTA</u>
<u>8.1. Tasa-arvovaltuutettu</u>
<u>8.2. Yhdenvertaisuusvaltuutettu</u>
<u>8.3. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta</u>
<u>9 LISÄTIETOA TASA-ARVOSTA JA YHDENVERTAISUUDESTA</u>

1 JOHDANTO

Uvilan kaupungin on työnantajana huolehdittava tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja edistämisestä. Tasa-arvolain (1329/2014) osittaisuudistus tuli voimaan 1.1.2015 ja sen mukaan työnantajien joilla on vähintään 30 henkilöä palveluksessaan, on laadittava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Uuden lain taustalla on mm. työsyrijintädirektiivin säännökset. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Työnantajan velvollisuutena on edistää yhdenvertaisuutta, arvioitava miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla, kehitettävä työoloja ja toimintatapoja. Arvioinnin ja kehittämisen tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat ovat aidosti syrjimättömiä. Suunnitelma on tehtävä yhdessä työnantajan sekä työntekijöiden edustajien kanssa. Suunnitelmasta on käytävä ilmi yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvittavat toimenpiteet.

Työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi, työpaikan tarpeet huomioon ottaen, kehittää menettelytapoja, joita käytetään valittaessa henkilöstöä ja tehtäessä henkilöstöön liittyviä ratkaisuja. Työnantajan tulee edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Menettelytapojen tulee olla aidosti syrjimättömiä eli niissä on otettava huomioon:

- miten työhönotto hoidetaan että tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia
- tehtävien jako, miesten ja naisten tasapuolinen sijoittuminen
- yhtäläiset mahdollisuudet naisille ja miehille koulutukseen pääsystä
- naisten ja miesten palkkaus ja muut työsuhteisiin liittyvät etuudet
- perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamisen helpottaminen työjärjestelyjen avulla
- sukupuoleen perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy

2 OIKEUDELLINEN PERUSTA

2.1. Perustuslaki

Yhdenvertaisuus on Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:ssä määritelty perusoikeus ja kaikki 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. Julkisen vallan tehtävänä on huolehtia perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutumisesta.

2.2. Tasa-arvolaki

Tasa-arvolaki eli Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) on tullut voimaan 1.1.1987. Tähän lakiin on tullut muutoksia sen jälkeen ja viimeisin uudistus on tehty 30.12.2014. Tasa-arvolain (1329/2014) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä, työolosuhteissa, työsuhteen ehdoissa ja palkkauksessa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolenilmaisuun perustuva syrjintä.

2.3. Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Tässä laissa tarkoitettua syrjintää on välitön ja välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

3 KÄSITTEISTÖÄ

3.1. Tasa-arvo

Yhteiskunnalliset tehtävät, oikeudet ja velvollisuudet koskevat yhtäläisesti kaikkia sukupuolesta riippumatta, jolloin jokaisella yksilöllä on mahdollisuus toteuttaa itseään ilman, että hänelle asetetaan esteitä sukupuolensa perusteella. Tasa-arvolla tarkoitetaan ihmisten samanarvoisuutta eli yhdenvertaista arvoa ja asemaa niin yksilönä kuin yhteiskunnan jäsenenä. Tasa-arvoon kuuluu kaikkien ihmisten samanarvoisuus riippumatta ihmisen yksilöllisistä tekijöistä. Termi tasa-arvo viittaa useimmiten sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja tasa-arvolla lain mukaan tarkoitetaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

Yhteiskunnan syrjivät rakenteet, yksilöiden lähtökohtaisesti eriarvoiset mahdollisuudet sekä ihmisten ennakkoluulot ja asenneilmapiiri hidastavat tasa-arvon toteutumista. Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tarkoituksena on parantaa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa erityisesti palkkauksessa, työolosuhteissa, työsuhteen ehdoissa ja urakehityksen vaiheissa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

3.2. Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus on perusoikeus. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa kaikilla ihmisillä tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua, tehdä töitä ja saada erilaisia palveluja. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansallisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille.

3.3. Välillinen ja välitön syrjintä

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

3.4. Häirintä, seksuaalinen häirintä, sukupuoleen perustuva häirintä

Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa toista alistavaa toimintaa tai käyttäytymistä. Käyttäytyminen toista ihmistä kohtaan siten, että loukataan tarkoituksellisesti henkilön ihmisarvoa halventavasti, nöyryyttävästi, uhkaavasti, vihamielisesti tai hyökkäävästi on häirintää. Se on lain ja hyvän tavan vastaista ja kiellettyä käyttäytymistä työssä. Häirinnälle on tyypillistä se, ettei toista hyväksytä sellaisena kuin hän on. Puhutaan usein työpaikkakiusaamisesta.

Seksuaalinen häirintä on sanallista tai sanatonta sukupuolisesti vihjailevia eleitä tai ilmeitä jolla loukataan toisen henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, koskettelut, härskit puheet, kaksimieliset vitsit, vartaloon tai pukeutumiseen koskevat huomautukset, ehdotukset sukupuoliyhteyteen, raiskaukset tai sen yritykset ovat seksuaalista häirintää. Sähköpostit, tekstiviestit, puhelinsoitot tai kirjeet, jotka ovat seksuaalisesti vihjailevia, ovat myös seksuaalista häirintää.

Sukupuoleen perustuva häirintä on häirintää jolla loukataan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää käytöstä. Halventavat puheet sukupuolesta tai toisen sukupuolen alentaminen, halveeraaminen, kiusaaminen jolla tarkoituksellisesti loukataan henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luodaan nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri, ovat sukupuoleen perustuvaa häirintää.

3.5. Kohtuullisten mukautusten epääminen

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisesakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, eli muutokset ja järjestelyt, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Mukautusten on oltava asiallisia, tarkoituksenmukaisia ja turvallisia, niistä ei saa aiheutua vaaraa. Mukautusten on oltava tehokkaita ja käytännöllisiä ja niiden tulee vastata vammaisen ihmisen tarpeeseen. Mukautusten kustannukset ja niitä varten saatavissa tuki tulee ottaa myös huomioon kohtuullisuutta arvioitaessa.

3.6. Ohje tai käsky syrjiä

Laissa kielletään myös ohje tai käsky syrjiä. Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi. Ohje tai käsky syrjiä ilmenee esimerkiksi tilanteessa, jossa esimies kieltää alaisiaan palvelemasta jonkin etnisen ryhmän edustajia. Käsky on syrjintää, vaikka sitä ei ole vielä sovellettuakaan.

4 JOHDON JA KOKO ORGANISAATION SITOUTUMINEN

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kanssa. Se käsitellään johtoryhmässä, työsuojelutoimikunnassa, YT-toimikunnassa, kaupunginhallituksessa ja se vahvistetaan kaupunginvaltuustossa. Esimiehet toimivat työnantajan edustajina ja he ovat vastuussa siitä että työskennellään aktiivisesti suunnitelman pohjalta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on luonnollista jokapäiväistä työtä. Jokainen työntekijä on myös vastuussa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla. Toimitaan yhteiseltä arvopohjalta.

5 TILANNEKARTOITUS

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskevan palkkakartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelmasta täytyy selvittää suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi.

5.1. Tasa-arvotilanne

Uvilan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne on melko hyvä. Vuoden 2016 työhyvinvointikyselyyn vastasi 343-345 työntekijää. Heistä 288 eli 84,5 % oli naisia ja 53 eli 15,5% oli miehiä. Iältään vastaajat olivat 20 – 64 vuotiaita. 286 työntekijää (83,45) oli vakituisia ja 57 (16,6 %) oli määräaikaista. Kyselyssä kysyttiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta sekä tasa-arvon osa-alueiden kehittämisestä.

Tämän kyselyn perusteella saatiin tietoa työntekijöiden mielipiteistä. Vastausten perusteella suurin osa piti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista hyvänä.

Tuloksia on mahdollisuus kuitenkin edelleen parantaa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarjoaa siihen hyvän välineen. Tilanteen kartoittaminen ja työntekijöille tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta tiedottaminen parantavat tilannetta entisestään.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen							
	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Vastanneita	Ei osaa sanoa
1. Tunnustetaanko ja arvostetaanko kaikenikäisten työntekijöiden osaamista ja työpanosta tasapuolisesti?	4 1,2 %	42 12,7 %	43 13,0 %	163 49,4 %	78 23,6 %	330	13
2. Kunnioitetaanko jokaisen henkilön uskontoa ja vakaumusta?	1 0,3 %	6 1,9 %	35 11,1 %	110 35,0 %	162 51,6 %	314	29
3. Sallitaanko työpaikalla avoin keskustelu ja erilaiset mielipiteet?	1 0,3 %	28 8,3 %	46 13,6 %	152 44,8 %	112 33,0 %	339	4
4. Uskalletaanko työpaikalla ilmaista poliittisia mielipiteitä?	1 0,30 %	20 6,70 %	114 38 %	99 33 %	66 22 %	300	43
5. Suhtaudutaanko työpaikalla hyvin osatyökykyisiin?	3 1 %	21 7 %	92 30,9 %	117 39,3 %	65 21,8 %	298	44
6. Suhtaudutaanko työpaikalla hyvin pienten lasten vanhempiin?	0 0 %	6 1,9 %	39 12 %	139 42,9 %	140 43,2 %	324	19
7. Otetaanko työpaikalla riittävästi huomioon vammaisten työntekijöiden erilaiset tarpeet?	2 0,8 %	7 2,8 %	126 51,2 %	69 28	42 17,1 %	246	95
8. Kohdellaanko hetero-, homo-, ja biseksuaalisia henkilöitä yhdenvertaisesti?	1 0,4 %	6 2,5 %	104 42,8 %	53 21,8 %	79 32,5 %	243	100

Taulukko 1. Yhdenvertaisuuden toteutuminen Ulvilan kaupungin työhyvinvointikyselyn (2016) mukaan.

Yhdenvertaisuus toteutuu Ulvilan kaupungissa melko hyvin koska kaikkiin kysymyksiin vastattiin asioihin oltavan täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Eri mieltä asioista oli vain hyvin pieni prosentti vastaajista.

Tasa-arvon toteutuminen	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Vastanneita	Ei osaa sanoa
1. Ovatko virkojen/toimien valintakriteerit sellaisia, että ne antavat sekä naisille että miehille mahdollisuuden tulla valituksi?	6 2,10 %	12 4,20 %	72 24,90 %	90 31,10 %	109 37,70 %	343	54
2. Kannustavatko ja tukevatko esimiehet tasapuolisesti sekä naisten että miesten uralla etenemistä ja koulutukseen osallistumista?	3 1,1 %	11 4,1 %	70 25,8 %	85 31,4 %	102 37,6 %	343	72
3. Esiintyykö palkkauksessa ja palvelusuhde-eduissa naisten ja miesten välillä syrjintää?	51 20,6 %	26 10,5 %	100 40,3 %	55 22,2 %	16 6,5 %	343	95
4. Onko sekä naisilla että miehillä tasavertainen mahdollisuus käyttää erilaisia perheeseen, opiskeluun yms. liittyviä etuuksia?	2 0,7 %	10 3,7 %	68 25,5 %	91 34,1 %	96 36,0 %	342	75
5. Esiintyykö työpaikalla sukupuoleen perustuvaa häirintää ja ahdistelua?	208 68,6 %	32 10,6 %	50 16,5 %	9 3,0 %	4 1,3 %	343	40
6. Ovatko työpaikan työtilat ja työvälineet sopivia sekä naisille että miehille?	3 0,9 %	17 5,2 %	34 10,5 %	113 34,9 %	157 48,5 %	341	17

Taulukko 2. Tasa-arvon toteutuminen Ulvilan kaupungin työhyvinvointikyselyn (2016) mukaan.

Tasa-arvon työntekijöiden keskuudessa toteutuu myös hyvin Ulvilan kaupungissa.

Tasa-arvon osa-alueiden kehittäminen	Paljon kehitettävää	Jonkin verran kehitettävää	Ei tarvitse kehittää	Vastanneita	Ei osaa sanoa
1. Ikätasa-arvo	6 1,9 %	147 46,8 %	161 51,3 %	345	31
2. Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo	35 11,5 %	180 59,0 %	90 29,5 %	345	40
3. Sukupuolten tasa-arvo	8 2,7 %	87 29,9 %	196 67,4 %	345	54
4. Etninen tasa-arvo	5 2 %	61 24,1 %	187 73,9 %	344	91

Taulukko 3. Tasa-arvon osa-alueiden kehittäminen Ulvilan kaupungin työhyvinvointikyselyn (2016) mukaan.

Ikätasa-arvon kehittämisestä todetaan että ei tarvitse kehittää (51,3 %) tai vain jonkin verran kehitettävää. Ulvilan kaupungissa on siis ikään perustuva tasa-arvoisuus hyvä. Henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa (59,0 %) on jonkin verran kehitettävää. Ei tarvitse kehittää – mieltä oli noin kolmannes (29,5 %). Sukupuolten välinen tasa-arvo (67,4 %) on hyvällä mallilla ja vain 29,9 % on sitä mieltä että siinä on jonkin verran kehitettävää. Etninen tasa-arvo on myös hyvässä asemassa koska 73,9 % on sitä mieltä että ei tarvitse kehittää tai vain jonkin verran kehitettävää (24,1 %).

5.2. Palkkakartoitus

Tasa-arvon edistäminen naisten ja miesten välillä palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa on asia mihin on erityisesti kiinnitettävä huomioita. Tasa-arvosuunnittelun pohjana on oltava selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Tähän liittyy erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja niiden eroista. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoitus tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Jos tasa-arvosuunnitelma tehdään joka vuosi, palkkakartoitus voidaan tehdä joka kolmas vuosi.

Sopimusala	Miehet lkm	Naiset lkm	Keskiarvopalkka miehet (€)	Keskiarvopalkka naiset (€)	Naisten ansio- suhde (%)
KVTES	18	296	2925,80	2221,27	75,92
OVTES	46	110	3358,59	3250,78	96,79
Tekniset	28	14	2594,56	2166,80	83,51
Kaikki yhteensä	92	420	3041,38	2489,09	81,84

Taulukko 1. Sukupuolten väliset palkkaerot sopimusaloittain.

Palvelusuhdelaji	Naiset (€)	Miehet (€)	Erotus: Naiset - Mie- het (€)	Naisten ansiosuhde (%)
Vakinainen	2566,42	3361,57	-795,15	76,35
Määräaikainen	2310,92	2537,47	-226,55	90,99
Työllistetty	1698,62	1736,72	-38,10	97,81
Kaupunki yhteensä	2489,09	3041,38	-552,29	81,84

Taulukko 2. Sukupuolitettut tehtäväpalkat palvelusuhdelajeittain.

	Tehtäväkohtainen palkka (€)	Henkilökohtaiset lisät (€)	Lisän %-osuus kokonaispalkasta (keskiarvo)
Talous ja hallinto	73451,27	544,64	0,55
Mies	32937,31	332,38	0,72
Nainen	40513,96	212,26	0,46
Sivistys	914352,00	6129,83	0,63
Mies	157214,60	248,43	0,14
Nainen	757137,40	5881,40	0,72
Tekninen	177164,81	2902,09	1,47
Mies	44510,21	854,63	1,89
Nainen	132654,60	2047,46	1,36
Maankäyttö	22564,87	172,00	0,74
Mies	9787,94	172,00	1,97
Nainen	12776,93	0,00	0,00

Taulukko 3. Kannustavien palkanosien käyttö sukupuolittain.

6 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on, että Ulvilan kaupunki on työpaikka jossa niin naiset kuin miehet tekevät työtä samoilla ehdoilla ja samoin edellytyksin. Kaikilla on samat oikeudet työn, palvelussuhteen ehtojen ja muiden työehtojen suhteen sekä mahdollisuudet työssä kehittymiseen. Henkilöstön osamista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-asioissa parannetaan järjestämällä koulutusta asiasta.

Laki ei määrittele suoraan suunnitelmaan sisältyviä yksittäisiä toimenpiteitä mutta työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat ja

- 1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;

5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja

6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

6.1. Rekrytointi ja henkilöstörakenne

Uvilan kaupunki pyrkii käyttämään rekrytoinnissa sellaista menettelytapaa että ei tapahdu työsyryntää. Työsyryntä ei saa liittyä työtehtäviin, työhönottoon eikä työpaikkailmoitukseen. Työnhakijaa tai – tekijää ei saa syrjiä ihonvärin, sukupuolen, iän, terveydentilan tai muun vastaavan henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi. Rekrytointiprosessiin on panostettava että ei tapahdu työsyryntää. Uvilan kaupunki pyrkii laatimaan valintakriteerit virkoihin ja toimiin niin, että ne mahdollistavat sekä naisten että miesten hakeutumisen virkoihin. Tärkeimpinä valintakriteereinä on pidettävä koulutusta, pätevyyttä ja kokemusta.

6.2. Palkkaus ja palkitseminen

Palkalla tarkoitetaan työnantajan kaikkia työstä tai tehtävästä välittömästi tai välillisesti suorittamia taloudellisia etuuksia. Palkka on vastike jo tehdystä työstä. Palkkaa on perus- tai vähimmäispalkka ja erilaiset palkanlisät. Lisät voivat olla henkilökohtaisia lisiä, tulosperusteisia lisiä ja työaikaan perustuvia lisiä. Sairausajan palkka, vuosilomapalkka, äitiys- ja isyysvapaan ajalta maksettava palkka ovat myös palkkaa. Luontoisedut, esim. puhelin-, ruoka-, auto- ja asuntoetu, luetaan myös palkaksi.

Uvilan kaupunki noudattaa samanpalkkaisuuden periaatetta, eli samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Palkkauksen ja työehtojen on oltava oikeudenmukaisia. Työt arvioidaan vaativuuden mukaan, ei ammattinimikkeen mukaan ja vaativuuden arviointien on oltava ajan tasalla kaikilla sopimusaloilla. Jos palkkaus koostuu erilaisista palkanosista, kaikkien palkanosien tulee olla erikseen syrjimättömiä.

6.3. Koulutus ja urakehitys

Uvilan kaupunki pyrkii edistämään naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin. Koulutuksiin pääsyn mahdollisuudet ovat tasapuolisia kaikille ja kaikilla on mahdollisuus kehittyä uralla. Tehtäväjärjestelyt vastaavat henkilöstön osaamista ja perehdyttäminen ja työhönopastus annetaan kaikille työntekijöille ta-

sapuolisesti töihin tullessa ja työtehtävien muuttuessa. Tunnistetaan työntekijöiden kyvyt ja hyödynnetään ne. Kehitetään ammatillista osaamista.

6.4. Työolot ja ilmapiiri

Työntekijöiden perehdyttämisen ja ohjauksen täytyy olla tehokasta ja joustavaa. Taataan kaikille mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin sekä asianmukaisiin työvälineisiin. Tarkistetaan työn kuormittavuus ja varmistetaan riittävät henkilöresurssit. Tuetaan sekä henkistä että fyysistä työssä jaksamista. Ulvilan kaupunki pyrkii kehittämään työolot sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Huolehditaan esimerkiksi, että sosiaaliloja on tarpeellinen määrä sekä miehille että naisille. Työkohteiden, työmenetelmien kehittäminen niin että ne soveltuvat molemmille sukupuolille. Otetaan huomioon työn tuottama henkinen ja fyysinen rasitus. Työilmapiirin kehittymistä seurataan.

6.5. Perhevapaat ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Uvilan kaupunki helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista niin naisten kuin miesten osalta. Kohdellaan tasapuolisesti molempia sukupuolia kun myönnetään perhevapaita, annetaan kaikille samanlaiset mahdollisuudet käyttää perhevapaat ja sovittaa työ- ja perhe-elämä yhteen. Tiedotetaan oikeuksista lakisääteisiin perhevapaisiin ja kannustetaan varsinkin miehiä käyttämään perhevapaita. Otetaan huomioon henkilön osaaminen perhevapaalta paluun jälkeen ja perehdytetään työntekijä mahdollisiin muutoksiin.

6.6. Työajan joustot

Mietitään etätöiden mahdollisuutta niille joiden työnkuvaan se sopii. Otetaan huomioon työajan lyhentämiset ja vuorotteluvapaat.

6.7. Häirintä ja syrjintä

Tiedostetaan kaikenlaisen epäasiallinen kohtelu, häirintä ja syrjintä. Toimitaan ennalta ehkäisevästi ja puututaan tapauksiin välittömästi eikä hyväksytä minkäänlaista häirintää tai syrjintää. Kaikkien on opittava hyväksymään ihmisten erilaisuus. On tehtävä selkeät toimintaohjeet häirintätilanteiden varalta.

7 TIEDOTUS, SEURANTA JA SUUNNITELMAN YLLÄPITO

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on oltava helposti kaikkien saatavilla ja siitä on tiedotettava koko henkilöstölle. Tiedottaminen voidaan hoitaa nettisivujen kautta, sisäisten verkkosivujen kautta, tiedotteella tai ilmoitustaululla, työpaikkakokouksilla. Se voidaan sisällyttää osaksi henkilöstön perehdyttämistä.

Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtänsä koskevista ohjeista ja säännöistä. Jokaisella on myös itsellään velvollisuus hankkia tietoa. Pidetään tarvittavia työpaikkakokouksia missä tiedotetaan asioista. Henkilöstön osaamista yhdenvertaisuus- ja syrjäytäkysymyksissä parannetaan järjestämällä koulutusta asiasta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan esimerkiksi henkilöstökyselyillä. Suunnitelman sisältöä tarkistetaan ja muutetaan tarvittaessa.

8 VALVONTA

Yhdenvertaisuuslaki (1329/2014) ja tasa-arvolaki (609/1986) säätävät myös lain valvonnasta. Lain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

8.1. Tasa-arvovaltuutettu

Tasa-arvoasioita valvoo valtakunnallisesti viran puolesta tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain noudattamista. Valtuutettu antaa ohjeita ja neuvoja tasa-arvolakiin liittyvistä kysymyksistä, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja sukupuolten tasa-arvon edistämisestä.

8.2. Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Yhdenvertaisuusasioita valvoo valtakunnallisesti viran puolesta yhdenvertaisuusvaltuutettu. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen. Valtuutetun tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta ja puuttua syrjintään. Hänen puoleen voi käännyä jos on kokenut tai havainnut syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

8.3. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on myös oikeusministeriön yhteydessä toimiva valtioneuvoston nimittämä itsenäinen ja riippumaton oikeusturvaelin, jonka tehtävänä on valvoa yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa. Lautakunnan toimivaltaan ei kuulu uskonnon harjoittaminen eikä yksityis- ja perhe-elämään kuuluvat asiat. Lautakunnassa on neljätoista jäsentä sekä heidän varajäsenet jotka valtioneuvosto nimittää neljäksi vuodeksi kerrallaan. Lautakunnan tehtävänä on antaa oikeussuojaa niille, jotka ovat kokeneet tulleen syrjityksi tai tulleen syrjintään liittyvien kiellettyjen vastatoimien kohteeksi. Syrjinnän kieltä koskeva asia on jätettävä tutkimatta, jos asia on vireillä tai tulee vireille muussa viranomaisessa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia ja asettaa päätöksen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon ja tuomita sen maksettavaksi.

9 LISÄTIETOA TASA-ARVOSTA JA YHDENVERTAISUUDESTA

Lisätietoa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta löytyy muun muassa:

- Perustuslaki 11.6.1999/731
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8.8.1986/609
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Yhdenvertaisuuslaki. 30.12.2014/1325
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Työ- ja elinkeinoministeriön sivuilta <http://tem.fi/yhdenvertaisuus-tyoelamassa>
- Työsuojeluhallinnon sivuilta
<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>
- <http://yhdenvertaisuus.fi>
- Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. <http://stm.fi/tasa-arvo/lainsaadanto>