



RASEBORG
RAASEPORI

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA



Sisällysluettelo

1	Johdanto ja tavoitteet	3
2	Määritelmät ja keskeiset käsitteet	4
2.1	Yhdenvertaisuus tai tasa-arvoisuus.....	4
2.2	Tasa-arvo, tasa-arvoisuus.....	4
2.3	Syrjintä ja häirintä	4
2.4	Sallittu erityiskohtelu vai myönteinen erityiskohtelu	5
3	Työnantaja yhdenvertaisen kohtelun ja tasa-arvon edistäjänä	5
3.1	Työnantajan velvollisuus	5
3.2	Toteutus	6
3.2.1	Rekrytointi	7
3.2.2	Palkasta päättäminen.....	7
3.2.3	Mahdollisuudet edetä uralla tai kehittää pätevyyttä.....	7
3.3	Henkilöstökysely.....	7
4.	Palkkakartoitus.....	7
5	Yhdenvertainen kohtelu palvelutuotannossa ja hallinnossa	10
5.1	Sivistys.....	10
5.1.1	Kulttuuri, liikunta ja vapaa-aika.....	11
5.2	Terveys ja sosiaalihoiva	11
5.3	Tekninen toimiala.....	12
5.3.1	Asunnot ja tekninen palvelu.....	12
5.3.2	Varmuus ja turvallisuus	12
5.3.3	Kaupunkisuunnittelu, ympäristö ja liikkuminen.....	13
6	Syrjintäasioiden valvonta	13
6.1	Yhteystiedot	13
7.	Toimenpiteet.....	14
7.1	Toimenpiteet 2017–2019.....	14
7.2	Aikaisemman suunnitelman toimenpiteiden arviointi.....	14

1 Johdanto ja tavoitteet

Suomalaista työpaikkaa leimaa monimuotoisuus. Työpaikalla on erikielisiä, nuoria ja vanhoja, miehiä ja naisia – työntekijöitä, joiden perhe- ja/tai elämäntilanteet ovat erilaisia ja joiden työterveys, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuolinen identiteetti, alkuperä tai uskonvakaumus vaihtelee. Väestön vanheneminen ja lisääntynyt maahanmuutto merkitsevät uusia piirteitä monimuotoisuudessa ja tuovat uusia haasteita ja mahdollisuuksia työelämään.

Yhteiskunnassa kunnat ja kuntayhtymät ovat avainasemassa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen suhteen.

Raaseporin kaupunki sitoutuu kaikessa toiminnassaan edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä estämään syrjintää. Kaupunginvaltuusto päätti 11.11.2013 § 162 omaksua eurooppalaisen tasa-arvojulistuksen.

Eurooppalaisen naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevan julistuksen allekirjoittajat paikallisella ja seudullisella tasolla toteavat seuraavien kuuden periaatteen olevan pohjana toiminnalleen:

- 1. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on perusoikeus.*
- 2. Naisten ja miesten tasa-arvon varmistaminen edellyttää moninkertaisen syrjinnän ja heikomman aseman käsittelemistä.*
- 3. Naisten ja miesten tasapuolinen osallistuminen päätöksentekoon on demokraattisen yhteiskunnan edellytys.*
- 4. Sukupuoleen perustuvien stereotyyppien poistaminen on olennaista naisten ja miesten tasa-arvon saavuttamisessa*
- 5. Naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen edellyttää tasa-arvonäkökohtien ottamista mukaan paikallis- ja aluehallinnon kaikissa toiminnoissa*
- 6. Naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseen tarvitaan asianmukaisesti resursoituja ohjelmia ja toimintasuunnitelmia*

Kaikessa ihmisten välisessä kanssakäymisessä edistetään luottamusta ja kunnioitusta. Tietoisuus siitä, että kaikki ovat erilaisia mutta samanarvoisia, luo luottamusta.

Suunnitelma on laadittu yhteistyössä henkilökunnan edustajien kanssa ja käsitelty henkilöstöjaostossa. Suunnitelma päivitetään säännöllisesti 2 vuoden välein.

2 Määritelmät ja keskeiset käsitteet

2.1 Yhdenvertaisuus tai tasa-arvoisuus

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Määräykset yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kieltämisestä sisältyvät yhdenvertaisuuslakiin. Käsite tasa-arvo pohjautuu YK:n ihmisoikeusjulistukseen vuodelta 1948 ja perustuu sille, että kaikilla ihmisillä on sama arvo ja heitä on kohdeltava yhdenvertaisesti.

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa kaikilla on oltava samat mahdollisuudet kouluttautua, kehittyä, päästä virkoihin ja edetä urallaan.

2.2 Tasa-arvo, tasa-arvoisuus

Naisilla ja miehillä on yhtäläiset oikeudet, mahdollisuudet ja velvollisuudet. Naisten ja miesten tekemää työtä arvostetaan yhtä korkealle. Tasa-arvoisuus voidaan myös nähdä laatutekijänä, kun kaikille annetaan mahdollisuudet kehittyä ja kun kaikkien voimavarat otetaan käyttöön. Naisten ja miesten tasainen jakauma eri tehtävissä tarkoittaa, että voidaan käyttää hyödyksi kaikkien osaamista, kokemusta ja ominaisuuksia, sukupuolesta riippumatta.

2.3 Syrjintä ja häirintä

Syrjintää voi olla vaikeaa havaita, koska se voi tapahtua huomiota herättämättä. Kyse voi olla esim. ulkopuolelle jättämisestä, vähättelystä, tuen epäämisestä tai vähemmistöasemasta johtuvasta ohittamisesta. Se voi myös johtua yksilöiden tai yksittäisen ryhmien asenteista, ennakkoluuloista tai ongelmista työyhteisön sisällä.

Syrjintä tarkoittaa, että ihmisiä kohdellaan epätasa-arvoisesti siksi, että he kuuluvat (tai heidän luullaan kuuluvan) tiettyyn ryhmään, esimerkiksi jos heillä on jokin tietty vakaumus tai jos he kuuluvat seksuaaliseen vähemmistöön. Syrjintä johtuu usein ennakkoluuloista ja yleistyksistä.

Suomessa syrjinnän kieltävät perustuslaki, yhdenvertaisuuslaki, laki naisten ja miesten tasa-arvosta, rikoslaki ja yksittäiset erityislait.

Välitöntä syrjintää ovat tilanteet, joissa työntekijää tai työntekijäryhmää ilman hyväksyttävää syytä kohdellaan toisin, kuin toisia samassa asemassa olevia.

Välillistä syrjintää on, kun jokin näennäisesti neutraali määräys asettaa jonkin henkilön epäsuotuisaan asemaan muihin verrattuna. Välillistä syrjintää voi olla, että työntekijä siirretään toiseen asemaan vanhemmuuden tai vanhemman vastuun takia.

Syrjinnäksi katsotaan välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Häirintä merkitsee ihmisarvon tai yksityisyyden loukkaamista. Häirintää ovat rasistiset vitsit tai haukkumasanojen käyttö työtoverista, joka kuuluu seksuaaliseen vähemmistöön.

Raaseporin kaupungilla on epäasiallisen kohtelun ja häirinnän käsittelemisen toimintaohjelma.

2.4 Sallittu erityiskohtelu vai myönteinen erityiskohtelu

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

Myönteisestä erityiskohtelusta ovat esimerkkinä toimenpiteet, jotka tähtäävät nuorison syrjäytymisen ehkäisyyn tai eri kieliryhmien tasa-arvon edistämiseen.

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää. Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja sen tulee olla suunniteltua, oikeasuhtaista ja tilapäistä. Myönteiseen erityiskohteluun kuuluvat esimerkiksi sellaiset oikeasuhtaiset rekrytointitoimenpiteet, joiden tarkoituksena on lisätä aliedustettuun ryhmään kuuluvien henkilöiden (esim. maahanmuuttajat) osuutta henkilökunnasta.

Erilainen kohtelu työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja jos kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

3 Työnantaja yhdenvertaisen kohtelun ja tasa-arvon edistäjänä

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo huomioidaan kaikissa työhön ottoon ja työsuhteeseen liittyvissä seikoissa. Kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti kun kyseessä on palvelusuhteen ehdot, kehitysmahdollisuudet, etuudet ja velvollisuudet.

Raaseporin kaupungin tavoitteena työnantajana on antaa samat edellytykset naisille ja miehille, riippumatta iästä, alkuperästä tai kansalaisuudesta, äidinkielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta, sukupuolisesta suuntautumisesta tai vastaavasta.

Erilaisia ihmisiä pidetään rikkautena työpaikalla ja yhdenvertainen kohtelu on sekä esimiesten että työntekijöiden velvollisuus. Oikeudenmukaisuus on myös tärkeä tekijä työssä viihtymisessä ja työhyvinvoinnissa.

3.1 Työnantajan velvollisuus

Naisten ja miesten välisen tasa-arvolain (609/1986) mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa työnantajan ominaisuudessa. Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän (7 §).

Tasa-arvolain mukaan on työnantajan, jolla on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, laadittava tasa-arvosuunnitelma edistämään sukupuolten tasa-arvoa.

Myönteinen erityiskohtelu on sallittu, kun on kyse työntekijästä, joka on muuten vaarassa joutua epätasa-arvoiseen asemaan. Myönteinen erityiskohtelu eliminoi epätasa-arvoja ja luo tasa-arvoiset edellytykset. Työnantaja on velvollinen välittömästi puuttumaan asiaan saatuaan tiedon työpaikalla tapahtuvasta häirinnästä.

3.2 Toteutus

Raaseporin kaupunki tekee määrätietoisesti työtä sen hyväksi, että häirintää ja syrjintää ei esiinny esimiehille annettavalla tiedolla. Työntekijät tietävät, kenen puoleen he voivat kääntyä ja miten heidän tulee toimia mahdollisissa syrjintä- tai häirintätapauksissa.

Kaupungin henkilöstötilinpäätöksessä seurataan vuosittain työntekijöiden sukupuolijakautumaa. Eri kyselyissä, kuten henkilöstökyselyssä ja riskikartoituksessa, seurataan työilmapiiriä, tasa-arvoperiaatteita ja mahdollista syrjintää.

Puutteellinen tasa-arvo voidaan kokea asioissa kuten palkka, etenemismahdollisuudet uralla, työtaakan jakautuminen tai kuulluksi tulo. Raaseporin kaupunki suhtautuu myönteisesti joustaviin työratkaisuihin niiden ollessa mahdollisia ja kun työntekijän perhetilanne vaatii niitä. Eri ihmiset voivat nähdä käsitteen 'perhe' eri tavoin. Työn, opiskelun ja perheen yhteensovittamista tuetaan sukupuoleen tai perhemuotoon katsomatta.

Saavutettavuuden edistäminen merkitsee, että työnantaja on velvollinen varustamaan työympäristön siten, että se on kaikkien työntekijöiden saavutettavissa huolimatta yksilöllisistä ominaisuuksista ja rajoitteista. Uusia rakennuksia suunniteltaessa tai vanhoja korjattaessa huomioidaan työntekijöiden erityistarpeet silloin, kun se on kohtuullista.

Raaseporin kaupunki on kaksikielinen kunta, jossa työntekijöillä on oikeus saada tietoa suomen ja ruotsin kielellä. Tieto tulee julkaista siten, että se on kaikkien työntekijöiden saatavilla ja kaupungin intranetti toimii pääasiallisena sisäisenä tiedotuskanavana.

Työnantajan ominaisuudessa Raaseporin kaupunki pyrkii avoimeen ja sallivaan kulttuuriin. Jokainen työntekijä valitsee itse, miten avoin hän on yksityiselämästään. Työhyvinvointi ja työterveys paranevat avoimuudella suvaitsevassa ja sallivassa työyhteisössä.

Tunnusomaista kaupungille työnantajana on työntekijöiden laaja ikärakenne. Tavallisesti tämä koetaan rikkautena, mutta se voi myös aiheuttaa ongelmia erilaisten työtapojen tai työkalttuureiden erojen vuoksi.

Ikätiedostava johtaminen merkitsee johtamista, jossa otetaan huomioon työntekijöiden erilaiset tarpeet ja elämäntilanteet eri elämän vaiheissa ja iässä.

Kun työtehtäviä järjestetään uudelleen, esim. jonkun jäädessä eläkkeelle, tulee muutoksista ja mahdollisesta uudesta työnjaosta keskustella kaikkien työyhteisöön kuuluvien kanssa, jotta uusi työnjako on selkeä kaikille.

Henkilöstökoulutuksen tulee huomioida eri-ikäiset työntekijät. Työntekijät, joilla on oppimisvaikeuksia, otetaan huomioon ja heitä tuetaan kohtuullisuuden rajoissa.

Toimintaohjelma Aikainen tuki ja asiaan puuttuminen antaa lisää työkaluja tuettaessa työntekijää, jonka työkyky on alentunut.

Raaseporin kaupungissa työnantaja seuraa jatkuvasti, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteita noudatetaan rekrytoinnissa ja koulutuksessa, uralla etenemismahdollisuuksissa ja pätevyyskehityksessä, viestinnässä, osallistumisessa työhön ja sen suunnittelussa, sosiaalisessa kanssakäymisessä ja työterveyshuollon ja työsuojelun parissa.

3.2.1 Rekrytointi

Esimiehellä on mahdollisuus ohjaukseen rekrytointikysymyksissä, jotta edistetään kaupungin kuvaa ammattimaisena ja myönteisenä työnantajana.

Haettavat virat ilmoitetaan kaupungin intranetissä, mikä tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden hakea muita työtehtäviä, henkilökohtaiseen osaamispätevyden tai omien kiinnostusalueiden mukaan.

3.2.2 Palkasta päättäminen

Palkkatilastoa seurataan vuosittain mahdollistamaan tasa-arvolain noudattamisen. Samasta työstä on saatava sama peruspalkka.

Tehtäväkohtainen palkka määräytyy työn vaativuuden mukaan. Työtehtävän palkka perustuu kirjalliseen työnkuvaukseen.

Työntekijän koulutus tai kokemus eivät ratkaise työn vaikeusastetta, vaan arvio tehdään todellisen työtehtävän pohjalta.

3.2.3 Mahdollisuudet edetä uralla tai kehittää pätevyyttä

Raaseporin kaupunki asennoituu myönteisesti henkilökunnan haluun kehittyä ja saada lisäkoulutusta. Työnantajan tavoitteena on edistää kehittymistä jokaisen omanlla pätevyys- tai ammattialueilla. Kaupungilla on koulutusohjelma.

3.3 Henkilöstökysely

Henkilöstökyselyjen tulokset analysoidaan ja huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden mukaisesti.

Raaseporin kaupungin työntekijöiden keskuudessa tehdään vuosittain henkilöstökysely. Kyselyssä kartoitetaan kokemuksia tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

4. Palkkakartoitus

Palkkakartoitus on ostettu tilastokeskukselta ja se perustuu vuoden 2016 palkkatietoihin. Palkkatilasto ei huomioi vaihteluja työn sisällössä tai syitä eri henkilökohtaisiin palkanlisiin. Palkkojen määräytyminen perustuu työehtosopimukseen ja tehtävän vaativuustason arviointiin. Taulukot muodostavat otoksen tilastokeskuksen kartoituksesta. Tiedot ovat kokonaisuudessaan saatavissa henkilöstöosastolta. (suomeksi)

Peruspalkka: Peruspalkalla tarkoitetaan tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa, jossa tehtävään kuuluva lisävastuu huomioidaan, samoin kuin työpaikan sijainnista riippuva kalleusluokka, tai mahdollinen epäpätevyydestä johtuva alennus. Peruspalkkaan ei sisälly henkilökohtaista lisää, vuosikorotusta tai muuta vuosisidonnaista palkanosaa. Peruspalkka päätetään viranhaltijan tai työntekijän tietojen ja työehtosopimuksessa annettujen ehtojen pohjalta. Peruspalkka päätetään usein viranhaltijan tai työntekijän työn vaikeusasteen mukaan.

Kokonaispalkka: Kokonaispalkka kuvaa sitä palkkaa, joka maksetaan varsinaisesta työajasta sekä muusta työajasta, kuten esim. ylityö ja lisätyöaika. Kokonaispalkkaan lasketaan jokaiselta

palkkajaksolta: peruspalkka, tehtäväkohtainen lisä, ammattitaito, määrävuosilisä yms. lisä, jota maksetaan työpaikan sijainnin pohjalta ja ympäristölisä, työaikalisä, viranhaltijan palkkaosuus, joka maksetaan tuloksen ja suoritusten pohjalta, työntekijän palkka suoritusten perusteella, luontaisetujen verotusarvo, lisä- ja ylityöpalkka, osittain myös mahdolliset valmius-, päivystys- tai hälytyskorvaukset, muut epäsäännöllisesti maksetut lisät (palkkarakennetilastossa lisäksi palkka, joka on maksettu työajasta, jota ei ole tehty). Kokonaispalkka ei sisällä kertaluonteisia palkkaeriä, kuten esim. lomarahaa ja tulospalkkioita.

Taulukko 1 kuvaa sukupuolten palkkaeroja sen perusteella minkä työehtosopimuksen piiriin kuuluu. Peruspalkkojen erot ovat suurimmat yleisen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä, ja pienimmät lääkärisopimuksen (LS) piirissä. Merkillepantavaa on, että naisten peruspalkat ovat teknisen toimialan (TS) sopimuksessa 4,5 % miesten palkkoja korkeammat. Teknisen toimialan (TS) sopimuksessa miesten kokonaispalkat ovat kuitenkin 2 % naisten palkkoja korkeammat.

Työehtosopimus	Peruspalkka				Kokonaispalkka			
	Naiset	Miehet	Erotus, €	Erotus, %	Naiset	Miehet	Erotus, €	Erotus, %
KVTES	2 245	2 768	522	23,3	2 633	3 134	501	19,0
OVTES	2 784	2 919	135	4,8	3 697	3 963	266	7,2
TS	2 673	2 554	-119	-4,5	3 325	3 390	66	2,0
LS	4 393	4 414	21	0,5	6 144	6 747	603	9,8
Yhteensä	2 365	2 795	430	18,2	2 862	3 583	722	25,2

Taulukko 1

Taulukko 2 kuvaa sukupuolten palkkaeroja ikään suhteutettuna. Palkkaerot ovat suurimmillaan 45-49-vuoden iässä ja pienimmillään 25-29-vuoden iässä.

Ikäryhmä	Peruspalkka				Kokonaispalkka			
	Naiset	Miehet	Erotus, €	Erotus, %	Naiset	Miehet	Erotus, €	Erotus, %
-19
20-24
25-29	2 259	2 322	63	2,8	2 539	2 522	-17	-0,7
30-34	2 344	2 669	325	13,9	2 698	3 338	640	23,7
35-39	2 433	2 541	108	4,4	2 920	3 218	298	10,2
40-44	2 480	2 975	495	20,0	2 976	3 864	888	29,8
45-49	2 469	3 361	892	36,1	3 025	4 576	1 551	51,3
50-54	2 329	2 776	447	19,2	2 904	3 524	620	21,3
55-59	2 387	2 678	290	12,2	2 988	3 436	448	15,0
60-64	2 238	2 847	610	27,3	2 696	3 737	1 041	38,6
65-
Yhteensä	2 365	2 795	430	18,2	2 862	3 583	722	25,2

Taulukko 2

Taulukko 3 kuvaa sukupuolten palkkaeroja koulutustason perusteella. Palkkaerot ovat suurimmat ryhmässä alempi korkeakoulu ja pienimmät ryhmässä toinen aste.

Koulutustaso	Peruspalkka				Kokonaispalkka			
	Naiset	Miehet	Erotus, €	Erotus, %	Naiset	Miehet	Erotus, €	Erotus, %
Peruskoulu	1 916	2 066	150	7,8	2 245	2 598	353	15,7
Toinen aste	2 047	2 172	125	6,1	2 476	2 695	219	8,9
Opisto/AMK	2 442	2 717	275	11,3	2 886	3 342	457	15,8
Alempi korkeakoulu	2 609	2 963	354	13,6	2 959	3 730	771	26,1
Ylempi korkeakoulu	2 981	3 423	442	14,8	3 854	4 517	663	17,2
Yhteensä	2 365	2 795	430	18,2	2 862	3 583	722	25,2

Taulukko 3

Taulukko 4 kuvaa miesten ja naisten määrää koulutustason perusteella sekä naisten prosentuaalista määrää kullakin tasolla.

Koulutustaso	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus %
Peruskoulu	126	21	147	86
Toinen aste	693	78	771	90
Opisto/AMK	173	25	198	87
Alempi korkeakoulu	235	28	263	89
Ylempi korkeakoulu	262	82	344	76
Tohtorinarvo	4	1	5	80
Yhteensä	1 493	235	1 728	86

Taulukko 4

Taulukko 5 kuvaa sukupuolten palkkaeroja palkkaluokittelun tunnusten perusteella. Palkkaerot ovat suurimmat ryhmässä 99999999, joka ei ole vertailukelpoinen ryhmä, vaan käsittää hinnoittelemattomat työntekijät ja pienimmät ryhmässä 40304030, eli luokanopettajat.

Palkkahinnoittelukoodi	Peruspalkka				Loppupalkka			
	Naiset	Miehet	Erotus, €	Erotus, %	Naiset	Miehet	Erotus, €	Erotus, %
03HOI040 Lähihoitajat	2 084	2 027	-58	-2,8	2 788	2 683	-105	-3,8
04PER010 Hoitoapulaiset	1 877	1 845	-32	-1,7	2 395	2 272	-123	-5,1
04SOS06A Perhetyöntekijät	2 238	2 185	-52	-2,3	2 358	2 409	51	2,2
40304005 Lehtorit, perusk.	2 850	2 859	8	0,3	3 978	4 274	296	7,4
40304030 Luokanopettajat	2 658	2 783	125	4,7	3 453	3 483	30	0,9
40404017 Lehtorit, lukio	2 969	3 059	90	3,0	4 280	5 071	791	18,5
50102014 Asiantuntijat, tekniikka	2 997	3 036	39	1,3	3 718	4 087	369	9,9
50104018 Ammattilaiset, tekniikka	2 024	1 987	-37	-1,8	2 538	2 616	78	3,1
99999999 Muut	2 893	4 495	1601	55,3	3 227	5 179	1952	60,5
Yhteensä	2 365	2 795	430	18,2	2 862	3 583	722	25,2

Taulukko 5

Palkkakartoituksen tavoitteena on tasa-arvolain mukaan selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien ja samaa tai samanarvoiseksi katsottavaa työtä tekevien naisten ja miesten välillä esiinny perustelemattomia palkkaeroja. Palkkakartoituksella pyritään siis varmistamaan, ettei palkka ole tasa-arvolain palkkasyrjintää koskevan kiellon vastainen. Palkkakartoitus tehdään säännöllisesti 2 vuoden välein. Konkreettisenä toimenpiteenä tulee palkkauskoodin ”99999999 Muut” ulkopuolella olevat työntekijät tarkistaa.

5 Yhdenvertainen kohtelu palvelutuotannossa ja hallinnossa

5.1 Sivistys

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen tehostamiseksi on jatkuvasti tehtävä tasavertaisuustyötä ja harjoitettava tasavertaisuuskasvatusta päiväkodeissa, esikouluissa ja kouluissa ja muussa opetuksessa. Raaseporissa sivistyslautakunta on hyväksynyt perusopetuksen tasa-arvosuunnitelman. Koulut laativat jatkossa yksikkökohtaiset tasa-arvosuunnitelmat. Työ perustuu koulun tekemän oppilaille kohdistetun kyselyn tuloksiin. Koulukohtainen tasa-arvosuunnitelma tehdään sen jälkeen jossakin koulujen johtoryhmistä yhdessä oppilashuollon moniammatillisen tiimin kanssa. Tasa-arvosuunnitelma noudattaa opetushallituksen ohjeita ja se on osa Raaseporin paikallista opetussuunnitelmaa 2016.

Kun toteutamme tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteita varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa, ovat seuraavat otteet Opetussuunnitelman perusteista 2014 sekä ohjeistavia että velvoittavia:

Suomen perustuslain ja yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää syytä syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tasa-arvolaki velvoittaa kaikkia opetuslaitoksia huolehtimaan siitä, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen sukupuolesta riippumatta. Opetuksen ja opetusmateriaalin on tuettava tasa-arvolain tarkoituksia. (Luku 2, 2.1)

Perusopetuksen on tuettava hyvinvointia, demokratiaa ja aktiivista yhteiskunnallista osallistumista. Yhdenvertaisuus ja yleinen periaate kaikkien ihmisten tasa-arvosta on perusopetuksen keskeinen tavoite. Opetuksen on edistettävä taloudellista, sosiaalista ja seudullista yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa. (Luku 2, 2.2)

Vastaava kuvaus esikoulun osalta löytyy myös Esikouluopetuksen opetussuunnitelman perusteista 2014 ja se on sovellettavissa myös päiväkotien varhaiskasvatuksessa.

Esikoulun toimintaympäristön on tuettava tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua. Tämä tarkoittaa muun muassa yhdenvertaisuutta kun on kyseessä mielipiteet ja sukupuolten välinen tasa-arvo. Esikouluopetuksen on edistettävä lapsen mahdollisuuksia kehittää valmiuksiaan ja tehdä valintoja riippumatta sukupuoleen sidotuista odotuksista. Pyrkimystä tasa-arvoon on täydennettävä kaiken kattavalla periaatteella yhdenvertaisesta kohtelusta. (Luku 2.3)

Perusopetuksen yhteiskunnallisena tehtävänä on edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Perusopetuksen tulee tasapuolisesti kannustaa tyttöjä ja poikia eri aineiden opiskelussa ja lisätä tietoa ja tuntemusta sukupuolen monimuotoisuudesta. Jokaisen oppilaan tulee saada apua löytämään omat mahdollisuutensa ja luomaan oma opintopolku sukupuoleen sidoksissa olevista roolimalleista huolimatta,

(Luku 3, 3.1)

Oppilaat oppivat ilmaisemaan mielipiteitään rakentavalla tavalla osallistumalla koulussa ja koulun ulkopuolella järjestettäviin tapahtumiin. He oppivat tekemään yhteistyötä ja saavat tilaisuuden harjoitella neuvottelemista, sovittelua ja konfliktien ratkaisua sekä suhtautumaan kriittisesti eri ilmiöihin. Oppilaita tulee kannustaa miettimään kannanottojaan eri näkökulmista: yhdenvertaisuus, tasa-arvo, tasavertaisuus ja oikeudenmukaisuus ja kestävä elintapa.

(Luku 3.3, Monipuolinen pätevyys, K7)

5.1.1 Kulttuuri, liikunta ja vapaa-aika

Vapaa-aikalautakunnan tavoitteena on, että kaikilla on iästä, sukupuolesta tai vammaisuudesta riippumatta mahdollisuus osallistua kaupungin ylläpitämiin vapaa-ajan aktiviteetteihin. Tarjolla on laaja kirjo liikunta-, kulttuuri- ja nuorisoaktiviteettejä ja niihin on kaikilla mahdollisuus osallistua mieltymystensä mukaan. Jokaiselle asukkaalle järjestetään mahdollisuus mielekkään vapaa-ajan viettoon.

Vapaa-aikalautakunnalla on kokonaisvaltainen vastuu siitä, että kaikilla on mahdollisuus osallistua eri tyyppisiin vapaa-ajan viettotapoihin (liikunta, kulttuuri, nuoriso). Eri toimintamuodoissa luodaan edellytykset ja kannustetaan uusiin toimintamuotoihin. Yhteistyö kolmannen sektorin ja elinkeinoelämältä ja eri rahastoilta ja säätiöiltä saatava tuki on erittäin tärkeää. Tasa-arvoajattelu eri toimintamuodoissa on hyvin tärkeä eri toiminta-alueiden kehittämiseksi.

5.2 Terveys ja sosiaalihoiva

Tasa-arvo terveys- ja sairaanhoidossa sekä sosiaalihuollossa merkitsee, että hoitoa ja palveluja tarjotaan kaikille samoilla ehdoilla. Tasa-arvoisessa hoidossa ja palvelussa pidetään kiinni siitä, että naiset ja miehet ovat tasa-arvoisia.

Tasa-arvoinen hoito ja palvelu merkitsevät, että kaikilla on samanlainen pääsy palveluihin lähtökohtana yksilölliset tarpeet. Sukupuolella on pitkälti kyse sosiaalisista ja kulttuurisista katsannoista, jotka mies- tai naisnäkökulmista voivat olla erilaisia ja sukupuolinäkökulma voi saada jokseenkin näkymättömän roolin palveluissa, koska yksilökohtaisia tarpeita painotetaan niin vahvasti. Tämä voi koskea esimerkiksi maahanmuuttajatoimiston toiminnan puitteissa annettavaa palvelua. On tärkeää, että sukupuolinäkökulma nähdään yhtenä osana tarkastelukulmaa toimialan kehityksessä ja työssä.

Sosiaali- ja terveyshuollon kaikkea toimintaa ohjaavat yksilökohtaiset hoito- ja palvelusuunnitelmat. Suunnitelmat eivät ole riippuvaisia sukupuolesta, etniseen ryhmään kuulumisesta, uskonnosta ja kulttuurieroista.

Normit, joissa itse olemme osana, ohjaavat sitä, miten työssämme kohtaamme potilaan/asiakkaan. Siksi on tärkeää, että tiedostetaan, tehdään näkyväksi ja mietitään, mitä me teemme ja miten kohtaamme ihmisiä. Tasa-arvoa koskevan lain hengen kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi tarvitaan jatkokoulutusta.

5.3 Tekninen toimiala

5.3.1 Asunnot ja tekninen palvelu

Karjaan vuokra-asunnot huolehtii tällä hetkellä kaupungin vuokra-asunnoista ja tehtävänä on pitää huolta tarpeellisen asuntomäärän saannista eri yhteiskuntaryhmille. Vuokra-asuntoja vuokraa myös kaupungin tilahallinto. Vuokra-asuntojen käyttöaste on hyvä.

Tasavertaisuusnäkökulman on oltava mukana työssä, jotta taataan ja edistetään hyvien asuntojen saantia kaikille niitä haluaville, sekä naisille että miehille.

Asuntohuolto on suunniteltava siten, että kaikilla asukkailla on mahdollisuus saada asunto. Erilaiset luovutusmuodot ja asuntojen koot ovat tärkeitä helpottamaan esimerkiksi tilanteita, joissa lapsi asuu vuoroaikoina eri vanhemman luona esim. avioerotapauksissa ja vanhemmilla on erilaiset taloudelliset edellytykset tai kun nuoret haluavat muuttaa pois kotoa. On myös tärkeää, että saatavilla on asuntoja, jotka on sopeutettu ryhmien taloudellisiin mahdollisuuksiin koskien kokoa ja sijaintia lähellä esikoulua, koulua jne. Vanhempien henkilöiden kohdalla on tärkeää tuntea ryhmän koostumus ja tarpeet, jotta heidän asuntotarpeensa voidaan tyydyttää. Keskeistä on, että kaupunki ei vain rakenna ja saneeraa lisää asuntoja, vaan että ne ovat asuntoja, jotka ovat kaupungin kaikkien yhteiskuntaryhmien saatavilla taloudellisista edellytyksistä, tarpeista ja toiveista lähtien.

Kaupungin tarjoamasta teknisestä palvelusta voidaan mainita tiet ja puistot, joiden tulee palvella kaikkia asukkaita. On tärkeää pohtia pääsyä näille alueille siten, että autotiet, kevyen liikenteen väylät, jalkakäytävät ja yleiset alueet ovat käyttökelpoisia kaikille asukkaille, myös liikuntarajoitteisille, rollaattoria käyttäville ja lastenvaunuille jne. Esimerkiksi teiden aurausta ja hiekotusta on syytä analysoida tulevassa toimenpideohjelman tarkistuksessa ja kartoittaa mahdollisten, tasa-arvonäkökulmasta tehtävien parannusten tarve näissä palvelumuodoissa.

5.3.2 Varmuus ja turvallisuus

Varmuuden ja turvallisuuden tunne on useiden eri tekijöiden summa. Turvallisuuden lisäämiseen vaikuttavat toimivat peruspalvelut, turvallinen asuin- ja työympäristö, hyvin suunniteltu liikenneympäristö ja se, että saa apua tarvittaessa, sukupuolesta riippumatta.

Turvallisuus ja varmuus ilmenevät tasavertaisuusnäkökulmasta muun muassa siten, että naiset ja miehet kokevat tällä hetkellä turvallisuuden ja varmuuden eri tavoin. Naisilla ja tytöillä on arjessa aivan eri kokemuksia kuin miehillä ja he käyttävät kaupunkiympäristöä tavalla, joka poikkeaa miesten ja poikien tavasta. Molemmilla sukupuolilla on oltava oikeus henkilökohtaiseen turvallisuuteen ja liikkumisvapauteen. Naisten riski joutua rikoksen uhriksi on suurin sisätiloissa ja tekijänä on tuttu henkilö, kun taas miehillä suurin riski on ulkona ja tekijänä on tuntematon henkilö.

Turvallisuudessa on myös kyse siitä, uskaltaako päästää lapsensa ulos ilman pelkoa siitä, että he joutuvat yliajon uhreiksi tai muihin vaaratilanteisiin.

Maaseutu koetaan usein turvallisiksi ja varmaksi paikaksi suhteessa suurempiin yhdyskuntiin, mutta tästä huolimatta on suunnittelutyö integroitava kaupungin ehkäisevään työhön turvallisuuden ja varmuuden ympärillä. Siksi kaupunkikuvalla tulisi käyttää laajempaa tasavertaisuusperspektiiviä ja ottaa huomioon naisten ja miesten erilaiset kokemukset arkielämästä ja se, miten julkisen ympäristön analyysijä käytetään. Huomion kiinnittäminen sukupuolten tasa-arvoon merkitsee sellaisten ympäristöjen luomista, jotka koetaan turvallisiksi, kiinnostaviksi ja viihtyisiksi sekä naiselle että miehille, tytöille ja pojille. Koettua turvallisuuden tunnetta voidaan yksinkertaisesti lisätä esim. paremmalla ulkovalaistuksella.

Hyvin suunniteltu varmuustila vähentää odottamattomien riskitilanteiden syntymisen todennäköisyyttä.

5.3.3 Kaupunkisuunnittelu, ympäristö ja liikkuminen

Kaavoitusprosessissa ja rakentamisessa on suunnitelmien ja päätösten otettava huomioon kaikki ikäryhmät ja sukupuolet. Elinympäristön suunnittelussa on oltava mukana aktiivisesti eri ikäryhmiä ja ammattikategorioita edustavia naisia ja miehiä.

Naisten ja miesten erityiset tarpeet on otettava huomioon se, että tarjottava palvelu antaa heille mahdollisuuden toimia työelämässä ja yhteiskunnassa samoilla ehdoilla.

Uusia alueita suunniteltaessa on otettava huomioon ihmisten erityistarpeet kun kyse on mitoituksista, valaistuksesta ja pääsystä vapaa-ajan toimintoihin. Vanhempien ihmisten ja nuorten/lapsien mahdollisuudet aktiviteetteihin on huomioitava suunnittelussa ja infrastruktuuria rakennettaessa.

6 Syrjintäasioiden valvonta

Tasa-arvolain huomioon ottamista valvovat tasa-arvoasiamies, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

6.1 Yhteystiedot

Jos kunnan asukas kokee tulleen syrjityksi päätöksenteossa tai palvelussa, voidaan noudattaa päätöksen muutoksenhakuohjetta muutoksen hakemiseksi tai ottaa yhteyttä johonkin alla olevista viranomaisista.

<https://www.syrjinta.fi>

<http://yvltk.fi>

<http://www.tyosuojelu.fi>

Jos työntekijä kokee tulleen syrjityksi työpaikallaan, voi ottaa yhteyttä työsuojeluun. Jos kuuluu ammattiliittoon, voi myös ottaa yhteyttä pääluottamusmieheen.

<http://intra.raseborg.local/sv/arbetshalsa-och-sakerhet/arbetarskyddet/kontaktuppgifter>

7. Toimenpiteet

7.1 Toimenpiteet 2017–2019

Toimenpiteet	Vastuhenkilö	Aikataulu	Arviointi
Yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan kaupungin päätöksenteossa	Poliittinen elin. Valmistelija, esittelijä	Jatkuva	Suunnitelman päivityksen yhteydessä
Yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan kaupungin strategiatyössä	Johtoryhmä	Jatkuva	Strategian päivityksen yhteydessä
Yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan kaupungin rekrytoinnissa	Rekrytoija	Jatkuva	Suunnitelman päivityksen yhteydessä
Yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan kuoppakorotuserien jaossa	Henkilöstöpäällikkö	Jatkuva	Suunnitelman päivityksen yhteydessä
Palkkakartoitus	Henkilöstöpäällikkö	2019	Suunnitelman päivityksen yhteydessä
Riskikartoitukset työpaikoilla	Työsuojelu	Jatkuva	Henkilöstötilinpäätös
Tasaisempi sukupuolijakautuma	Poliittinen elin, rekrytoija	Jatkuva	Suunnitelman päivityksen yhteydessä
Sukupuolijakautumatilasto	Mm. henkilöstöpäällikkö	Vuosittain	Henkilöstötilinpäätös, henkilöstökysely
Perhepoliittisten oikeuksien yhdenvertainen käyttö	Esimiehet	Jatkuva	Henkilöstötilinpäätös

7.2 Aikaisemman suunnitelman toimenpiteiden arviointi

- a. Pyrkimys tasaisempaan miesten ja naisten väliseen jakautumaan eri työtehtävissä, kaikissa ammattikategorioissa, kaikilla virkatasoilla ja kaikissa työryhmissä.
→ 2009 kaupungin henkilökunnasta 80,6 % oli naisia ja 19,4 % miehiä. Vuoden 2016 lopussa henkilöstöstä 84,8 % oli naisia ja 15,2 % miehiä. Muutoksen syynä on lähinnä liikkeen luovutukset Kaupunki on yllä esitettyinä aikana eri kerroilla ottanut takaisin omaksi toimeksi naisvaltaisen sosiaali- ja terveydenhuollon, sekä luovuttanut miesvaltaisen Tammisaaren Energian yksityissektorille. Tämä on pääasiassa johtanut sukupuolijaon muutokseen.
- b. Tasa-arvon tilastoseuranta sukupuolittain jaettuna mm. henkilöstötilinpäätöksessä.
→ Henkilöstötilinpäätöksen tilastoa ei ole laajemmin laadittu sukupuolijakautuma huomioiden, mutta siinä analysoidaan kuitenkin vuosittaisen henkilöstökyselyn vastausten erot miesten ja naisten välillä.

- c. Kun virka tai toimi julistetaan haettavaksi, Raaseporin kaupunki pyrkii muotoilemaan ilmoituksen siten, että se edistää tasa-arvoa ja antaa sekä miehille että naisille mahdollisuuden hakea kaikkia työpaikkoja.
- Ilmoittelussa ei voida suosia mies- tai naishakijoita, mutta työpaikkailmoitukset muotoillaan siten, että molempia sukupuolia kannustetaan hakemaan paikkaa.
- d. Työntekijöille taataan yhdenvertaiset etenemismahdollisuudet riippumatta perhepoliittisten oikeuksien käytöstä.
- Täyttyy hyvin.
- e. Kaikille työntekijöille, naisille ja miehille, annetaan samat mahdollisuudet pätevytykseen.
- Täyttyy hyvin.
- f. Kehitetään erilaisia joustavia työaikatarkoituksia.
- Hallinnoissa on sovellettu liukuvaa työaikaa kaupungin perustamisesta lähtien. Kaksi työaikapankkia on perustettu. Toinen koskee lumenauraustiimin teknistä henkilökuntaa. Toinen koskee niitä Raaseporin kaupungin työntekijöitä, jotka kuuluvat KVTES-sopimuksen piiriin ja käyttävät TITANIA-työaikaseurantaa vanhusten huollossa, terveyspalveluissa, varhaiskasvatuksessa, keittiöissä, nuorisotoiminnassa ja urheilutoiminnassa, lukuun ottamatta johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevia henkilöitä. Työaikapankit luovat enemmän joustavuutta työhön ja niistä on hyötyä niin työnantajalle kuin henkilökunnallekin.
- g. Vanhempia kannustetaan käyttämään mahdollisuuksiaan hoito- ja perhevapaisiin.
- Työntekijöiden määrä, jotka saavat lapsia, vaihtelee vuodesta toiseen, mutta suuntana vaikuttaa olevan isyysloman pito aiempaa enemmän määrin.
- h. Raaseporin kaupungin palkkapolitiikan lähtökohtana on, että työnantaja maksaa työntekijöilleen saman palkan samasta tai vastaavasta työstä.
- Erot tehtäväkohtaisissa palkoissa eivät riipu sukupuolesta, vaan eri syistä. Eri työehtosopimuksissa ja ammattiryhmissä on erilaiset palkkatasot ja työnarviointijärjestelmät määräämässä tehtäväkohtaista palkkaa. Kaupunki maksaa saman tehtäväkohtaisen palkan samasta työstä. Samanarvoisen työn määrittäminen ei sitä vastoin ole yhtä yksinkertaista. Vertailu tehdään työnarvioinnissa saman työehtosopimuksen ja saman palkkauskohtaan puitteissa. Emme vertaa esim. KVTES:in piirissä olevaa lastentarhanopettajaa TS-sopimukseen kuuluvaan insinööriin.