



TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA



Sisällysluettelo

	Sivu
1 Johdanto ja tavoitteet	3
2 Määritelmät ja keskeiset käsitteet	4
2.1 Yhdenvertaisuus tai tasa-arvo	4
2.2 Tasa-arvo	4
2.3 Syrjintä ja häirintä	4
2.4 Myönteinen erityiskohtelu vai sallittu erityiskohtelu	5
3 Työnantaja yhdenvertaisen kohtelun ja tasa-arvon edistäjänä	5
3.1 Työnantajan velvollisuus	6
3.2 Toteutus	6
3.2.1 Rekrytointi	7
3.2.2 Palkasta päättäminen	8
3.2.3 Mahdollisuudet edetä uralla tai kehittää pätevyyttä	8
3.3 Henkilöstökysely	8
4 Palkkakartoitus	8
5 Yhdenvertainen kohtelu palvelutuotannossa ja hallinnossa	12
5.1 Sivistys	12
5.1.1 Kulttuuri, liikunta ja vapaa-aika	13
5.2 Sosiaali- ja terveydenhuolto	13
5.3 Tekninen toimiala	13
5.3.1 Asunnot ja tekniset palvelut	13
5.3.2 Varmuus ja turvallisuus	14
5.3.3 Kaupunkisuunnittelu, ympäristö ja liikkuminen	15
6 Yhdenvertaisuusasioiden valvonta	15
6.1 Yhteystiedot	15
7 Toimenpiteet	16
7.1 Toimenpiteet 2020–2021	16
7.2 Aikaisemman suunnitelman toimenpiteiden arviointi	16

1. Johdanto ja tavoitteet

Suomalaista työpaikkaa leimaa monimuotoisuus. Työpaikalla on erikielisiä, nuoria ja vanhoja, miehiä ja naisia. Työntekijöiden perhe- ja/tai elämäntilanteet ovat erilaisia; työterveys, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti, alkuperä ja uskonvakaumus vaihtelevat. 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.

Tämän eurooppalaisen naisten ja miesten paikallis- ja aluehallinnon tasa-arvon peruskirjan allekirjoittajat tunnustavat seuraavat kuusi periaatetta toimintansa perustaksi:

- 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 perusedellytys.*
- 4. Sukupuoleen perustuvien stereotyyppien poistaminen on olennaista naisten ja miesten tasa-arvon saavuttamisessa*
- 5. Naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen edellyttää tasa-arvonäkökohtien huomioon ottamista 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 saman arvoisia luo luottamusta.

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

2. Määritelmät ja keskeiset käsitteet

2.1. Yhdenvertaisuus

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 yhdenvertaisuus 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

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 puutteesta tai vähemmistö-asemasta 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 positiivinen erityiskohtelu

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

Positiivisesta erityiskohtelusta ovat esimerkkinä toimenpiteet, jotka tähtäävät nuorison syrjäytymisen ehkäisyyn tai eri kieliryhmien yhdenvertaisuuden edistämiseen.

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

Erityiskohtelu työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos erityiskohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja jos erityiskohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

3. Työnantaja yhdenvertaisen kohtelun ja yhdenvertaisuuden 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 velvollisuudet

Naisten ja miesten välisen tasa-arvolain (609/1986) mukaan työnantajalla on työnantajana velvollisuus edistää tasa-arvoa. 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 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.

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

3.2 Toteutuminen

Raaseporin kaupunki tekee määrätietoisesti työtä sen hyväksi, että häirintää ja syrjintää ei esiinny antamalla esimiehille tietoa. 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 työkulttuurien 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 työntekijöiden erilaisuudet. 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 osaamispätevyyden tai omien kiinnostusalueiden mukaan.

3.2.2 Palkan vahvistaminen

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 omalla pätevyys- tai ammattialueilla. Kaupungilla on koulutusohjelma.

3.3 Henkilöstökysely

Henkilöstökyselyjen tulokset analysoidaan ja huomioidaan yhdenvertaisuusperiaatteiden mukaisesti.

Raaseporin kaupungin työntekijöiden keskuudessa tehdään vuosittain henkilöstökysely. Kyselyssä kartoitetaan kokemuksia yhdenvertaisuudesta.

4. Palkkakartoitus

Palkkakartoitus on ostettu tilastokeskukselta ja se perustuu vuoden 2018 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-, päivistys- 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.



Työehtosopimus	Peruspalkka				Loppupalkka (ylityö ml.)			
	Naiset	Miehet	Erotus, €	Erotus, %	Naiset	Miehet	Erotus, €	Erotus, %
KVTES	2 354	2 964	610	25,9	2 758	3 362	604	21,9
OVTES	2 854	2 852	-2	-0,1	3 752	3 864	112	3,0
TS	2 855	2 511	-344	-12,0	3 591	3 405	-187	-5,2
LS	4 448	4 763	315	7,1	6 492	6 983	491	7,6
Yhteensä	2 483	2 851	368	14,8	3 006	3 647	641	21,3

Taulukko 1

Taulukko 2 kuvaa sukupuolten palkkaeroja ikään suhteutettuna. Palkkaerot ovat suurimmillaan 60–64-vuoden iässä ja pienimmillään 25–29-vuoden iässä.

Ikäryhmä	Peruspalkka				Loppupalkka (ylityö ml.)			
	Naiset	Miehet	Erotus, €	Erotus, %	Naiset	Miehet	Erotus, €	Erotus, %
-19	.	.	.	.	.	.	.	.
20-24	.	.	.	.	.	.	.	.
25-29	2 307	2 279	-28	-1,2	2 686	2 764	78	2,9
30-34	2 405	2 734	329	13,7	2 765	3 231	466	16,8
35-39	2 463	2 674	211	8,6	2 852	3 265	412	14,5
40-44	2 572	3 002	429	16,7	3 152	3 713	561	17,8
45-49	2 618	2 966	349	13,3	3 195	4 111	916	28,7
50-54	2 549	2 805	257	10,1	3 134	3 514	380	12,1
55-59	2 491	2 726	235	9,4	3 150	3 637	487	15,5
60-64	2 323	3 173	851	36,6	2 811	4 108	1 297	46,1
65-	3 004	3 774	770	25,6	3 584	4 649	1 065	29,7
Yhteensä	2 483	2 851	368	14,8	3 006	3 647	641	21,3

Taulukko 2

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

Koulutustaso	Peruspalkka				Loppupalkka			
	Naiset	Miehet	Erotus, €	Erotus, %	Naiset	Miehet	Erotus, €	Erotus, %
Peruskoulu	1 954	1 980	25	1,3	2 303	2 491	188	8,2
Toinen aste	2 098	2 183	85	4,0	2 559	2 733	174	6,8
Erikoisammattitutkinto	2 409	3 197	788	32,7	2 918	4 462	1 544	52,9
Opisto/AMK	2 448	2 698	249	10,2	2 892	3 380	487	16,8
Alempi korkeakoulu	2 644	3 064	421	15,9	2 976	3 747	772	25,9
Ylempi korkeakoulu	3 098	3 436	338	10,9	3 958	4 563	606	15,3
Yhteensä	2 483	2 851	368	14,8	3 006	3 647	641	21,3

Taulukko 3

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

Koulutustaso	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus %
Peruskoulu	104	21	125	83
Toinen aste	666	90	756	88
Erikoisammattitutkinto	17	5	22	77
Opisto/AMK	158	26	184	86
Alempi korkeakoulu	241	26	267	90
Ylempi korkeakoulu	292	83	375	78
Jatkotutkinto	5	5	10	50
Yhteensä	1 483	256	1 739	85

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, %
99999999 Muut	4 123	4 793	670	16,3	4 618	5 414	796	17,2
03HOI040 Lähihoitajat	2 104	2 090	-14	-0,7	2 785	2 712	-73	-2,6
04SOS06A Perhetyöntekijät	2 363	2 302	-61	-2,6	2 529	2 463	-67	-2,6
40304005 Lehtorit, perusk.	2 882	2 897	15	0,5	4 082	4 293	211	5,2
40304030 Luokanopettaja	2 685	2 681	-4	-0,1	3 471	3 495	24	0,7
40404017 Lehtorit, lukio	3 019	3 120	101	3,4	4 469	4 903	434	9,7
50102014 Asiantuntijat, tekniikka	3 069	2 930	-139	-4,5	3 872	4 217	346	8,9
50104018 Ammatillaiset, tekniikka	2 039	2 039	-1	0	2 539	2 568	29	1,1
Yhteensä	2 483	2 851	368	14,8	3 006	3 647	641	21,3

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 kahden vuoden välein.

Ryhmä "99999999 Muut" on tarkistettu. Tässä ryhmässä ei ole perusteettomia palkkaeroja. Ei ole kyse ryhmästä, jossa palkkoja voidaan sisäisesti verrata keskenään, vaan kyse on palkkauksen ulkopuolella olevista työntekijöistä. Tänne kuuluvat mm. korkein johto ja joukko eri asiantuntijarooleissa työskenteleviä työntekijöitä.

5. Yhdenvertainen kohtelu palvelutuotannossa ja hallinnossa

5.1 Sivistys

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat varhaiskasvatuksen, esikoulutoiminnan, perusopetuksen ja lukiokoulutuksen keskeisiä tavoitteita. Varhaiskasvatuksessa lapsille annetaan mahdollisuus kehittää taitojaan ja tehdä valintoja esimerkiksi sukupuolesta, syntyperästä, kulttuuritaustasta tai muista henkilöön liittyvistä syistä riippumatta. Henkilöstön tulee luoda moninaisuutta kunnioittava ilmapiiri.

Esikoulun toimintaympäristö tukee yhdenvertaisuutta, mikä merkitsee mielipiteen huomioon ottamista yhdenvertaisesti sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa. Lapsilla tulee olla mahdollisuus kehittää taitojaan ja tehdä valintoja sukupuoleen liittyvistä syistä riippumatta.

Perusopetuksen yhteiskunnallisena tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Tyttöjä ja poikia tulee tasapuolisesti kannustaa eri aineiden opiskelussa sekä lisätä tietoa ja tuntemusta sukupuolen monimuotoisuudesta. Jokaisen oppilaan tulee saada apua löytämään omat mahdollisuutensa ja luomaan oma opintopolku ilman sukupuoleen sidoksissa olevia roolimalleja.

Oppilaat oppivat ilmaisemaan mielipiteitään rakentavalla tavalla. Oppilaat 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 ja oikeudenmukaisuus ja kestävä elintapa.

Lukio-opetus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä hyvinvointia ja demokratiaa. Opiskelijaa kannustetaan pohtimaan suomalaisen yhteiskunnan ja kansainvälisen kehityksen mahdollisuuksia, vaihtoehtoja ja epäkohtia. Jokainen lukio on yhteisö, jossa monista kieli-, katsomus- ja uskontotaustoista tulevilla ihmisillä on mahdollisuus tunnistaa ja pohtia yhteisiä hyvän elämän arvoja ja periaatteita sekä oppia yhteistyöhön.

Sivistyslautakunta on hyväksynyt perusopetuksen tasa-arvosuunnitelman. Koulut laativat yksikkökohtaiset tasa-arvosuunnitelmat, jotka perustuvat oppilaille kohdistetun kyselyn

tuloksiin. Koulujen johtoryhmät laativat tasa-arvosuunnitelman yhdessä oppilashuollon moniammatillisen tiimin kanssa. Tasa-arvosuunnitelma noudattaa opetushallituksen ohjeita ja se on osa Raaseporin paikallista opetussuunnitelmaa 2016.

5.1.1 Kulttuuri, liikunta ja vapaa-aika

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.

5.2 Sosiaali- ja terveydenhuolto

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-arvoisen hoidon tavoitteena on kaventaa väestöryhmien välisiä terveyseroja sekä toteuttaa väestön tarvitsemien palvelujen yhdenvertaista saatavuutta, laatua ja potilasturvallisuutta.

Tasa-arvoinen hoito ja palvelu merkitsevät, että kaikilla on samanlainen pääsy palveluihin lähtökohtana yksilölliset tarpeet. Sukupuolesta 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 tekniset palvelut

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.

Tasa-arvonäkökulman 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 näiden alueiden saavutettavuutta 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 mahdollisten yhdenvertaisuusnäkökulmasta tehtävien parannusten tarve näissä palvelumuodoissa tulee kartoittaa.

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 tasa-arvonäkökulmasta 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 tasa-arvoa koskeva suunnittelutyö on integroitava kaupungin ehkäisevään työhön turvallisuuden ja varmuuden ympärillä. Siksi kaupunkikuvalle tulisi käyttää laajempaa tasa-arvoperspektiiviä ja ottaa huomioon naisten ja miesten erilaiset kokemukset arkielämästä ja se, miten julkista

ympäristöä käytetään, vaatii analysointia. Huomion kiinnittäminen sukupuolten tasa-arvoon merkitsee sellaisten ympäristöjen luomista, jotka koetaan turvallisiksi, kiinnostaviksi ja viihtyisiksi sekä naisille että miehille, tytöille ja pojille. Koettua turvallisuuden tunnetta voidaan yksinkertaisesti lisätä esim. paremmalla ulkovalaistuksella.

Hyvin suunniteltu ennaltaehkäisevä turvallisuustilanne vähentää odottamattomien riskitilanteiden syntymisen todennäköisyyttä.

5.3.3 Kaupunkisuunnittelu, ympäristö ja liikkuminen

Kaavoitusprosessissa ja rakentamisessa on suunnitelmien ja päätösten otettava huomioon tasa-arvoasiat kaikkien ikäryhmien ja sukupuolten kohdalla. Elinympäristön suunnittelussa on oltava mukana aktiivisesti edustettuna naisia ja miehiä eri ikäryhmistä ja ammattikategorioista.

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. Yhdenvertaisuusasioiden valvonta

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

6.1 Yhteystiedot

Jos kunnan asukas kokee tulleen syrjityksi päätöksenteossa tai palvelussa, voidaan ensisijaisesti ottaa yhteyttä vastaavaan virkamieheen/viranomaiseen ja toissijaisesti noudattaa päätöksen muutoksenhakuohjetta muutoksen hakemiseksi tai ottaa yhteyttä johonkin alla olevista viranomaisista.

<https://www.syrjinta.fi>

<http://yvtltk.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 2020–2021

Toimenpiteet	Vastuuhenkilö	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 rekrytoinnissa	Rekrytoija	Jatkuva	Suunnitelman päivityksen yhteydessä
Yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan kuoppakorotuserissä	Henkilöstöpäällikkö	Jatkuva	Suunnitelman päivityksen yhteydessä
Palkkakartoitus	Henkilöstöpäällikkö	2021	Suunnitelman päivityksen yhteydessä
Riskien hallinta työpaikalla	Työsuojelu	Jatkuva	Henkilöstötilinpäätös
Tasaisempi sukupuolijakauma	Poliittinen elin, rekrytoija	Jatkuva	Suunnitelman päivityksen yhteydessä
Sukupuolijakautumatilasto	Mm. henkilöstöpäällikkö	Vuosittain	Henkilöstötilinpäätös, henkilöstökysely
Perhepoliittisten oikeuksien yhdenvertainen käyttö	Esimiehet	Jatkuva	Henkilöstötilinpäätös
Eurooppalaisen naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevan julistuksen seuraaminen alueellisella ja paikallisella tasolla sekä toimenpiteet, joita sen noudattaminen edellyttää	Henkilöstöpäällikkö	31.3.2021	Kaupunginhallitus

7.2 Aikaisemman suunnitelman toimenpiteiden arviointi

Yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan kaupungin päätöksenteossa

- Yhdenvertaisuus huomioidaan jatkuvasti kaupungin päätöksenteossa

Yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan kaupungin strategiatyössä

- Kaupungin kaudelle 2018–2021 laaditun strategian yhteydessä on kuultu laajasti eri sidosryhmiä.
- Yhdenvertaisuus on mukana strategiassa yhtenä kaupungin arvona.

Yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan rekrytoinnissa

- Huomioidaan jatkuvasti.

Yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan kuoppakorotuseriä jaettaessa

- Palkkakartoituksen perusteella (vuoden 2018 tiedot) voidaan todeta, että palkkaerot ovat yleisesti ottaen pienemmät kuin viimeisimmässä palkkakartoituksessa (vuoden 2016 tiedot).

- Kuoppakorotuseriä tarkastellaan tehtäväkohtaisia palkkoja eri ammattiryhmien sisällä ja välillä. Sukupuoleen perustuvia palkkaeroja ei esiinny.

Palkkakartoitus

- Päivitetään tähän ohjelmaan.

Tasaisempi sukupuolijakauma

- Huomioidaan jatkuvasti, mutta henkilötietojen perusteella miesten ja naisten määrä on pysynyt ennallaan: naisia n. 85 % ja miehiä n. 15 %.

Perhepoliittisten oikeuksien yhdenvertainen käyttö

- Kaupungilla työskentelevät naiset ovat käyttäneet 97,9 % vanhempainvapaapäivistä ja tilapäisistä hoitovapaapäivistä. Miesten osuus on vain 2,1 %. Jos vapaita käytettäisiin tasapuolisesti, miesten osuus päivistä tulisi olla noin 15 %. Vanhempainvapaat myönnetään laillisin ja samanlaisin perustein, mutta meillä ei ole esimerkiksi tilastoja siitä, kuinka suuri osa kaupungin miespuolisista työntekijöistä on vanhempia.