

VÖYRIN

KUNTA



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017–2019

Hyväksytty valtuustossa 23.3.2017, § 15

Sisältö

1. Johdanto	3
1.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tila Vöyrin kunnassa vuosina 2015–2016	3
2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus lainsäädännössä.....	3
2.1 Rekrytointi ja työjärjestelyt	4
2.2 Yhdenvertaisuus.....	4
2.3 Syrjinnän ehkäisy ja syrjintäkielto	4
2.4. Työelämän syrjintä.....	5
3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kunnan henkilöstöhallinnossa ja -politiikassa	6
3.1 Rekrytointi ja työjärjestelyt	6
3.2 Henkilöstöjohtaminen.....	6
3.3 Palkat ja edut	7
3.4 Henkilöstön osallistuminen	7
3.5 Työsuojelu.....	7
4. Poliittisen johdon tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	8
5. Palveluiden tuottamisen ja tarjonnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	8
5.1 Koulutus ja lasten päivähoito	8
5.2 Terveys ja sosiaalihoito	8
5.3 Asunnot ja tekninen palvelu.....	8
5.4 Turvallisuus	9
5.5 Kulttuuri, liikunta ja vapaa-aika	9
5.6 Suunnittelu, ympäristö ja liikkuvuus	9
5.7 Tasa-arvoinen taloudellinen kehitys	10
5.8 Kansainvälinen yhteistyö.....	10
6. Valvonta	10

1. Johdanto

Syrjintä on Suomen perustuslailla kiellettyä, ja syrjintää koskevan lainsäädännön toiminta-alue on laaja (katso lain laajuudesta tarkemmin laista yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön toimeenpanosta 30.12.2014/1347).

Luvussa 2 esitellään pääpiirteet laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), joka astui voimaan 8.8.1986. Lakia on päivitetty useaan otteeseen, ja erityisesti työelämän tasa-arvoa koskevat määräykset uusittiin vuonna 2005. Lakia on tarkennettu ja täydennetty vuosina 2008, 2009 ja viimeksi vuonna 2015. Lain tarkoitus on ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, erityisesti naisten asemaa työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Luvussa 2 esitellään myös syrjinnän kieltävän lain eli yhdenvertaisuuslain (1325/2014) määräykset. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Kaikilla viranomaisilla on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan yhdessä henkilöstön edustajien yhteistyökomissiossa ja työsuojeluvaltuutetun kanssa, ja suunnitelman toteuttamista tulee seurata.

Vöyrin kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa vuosille 2017–2019 esitetään määräykset ja periaatteet, joiden pohjalta kunta on päättänyt työnantajana ja viranomaisena toteuttaa sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yksilöiden yhdenvertaisuutta. Nämä esitellään luvussa 4. Suunnitelman toteuttamista seurataan tasa-arvonäkökulmasta vuosittaisissa henkilöstökertomuksissa ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta työsuojelukomission toimesta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisen yhteydessä joka kolmas vuosi tehdään mahdollisia selvityksiä ja kyselyitä. Kunnansihteeri toimii suunnitelman koostamisen vastaavana virkamiehenä.

1.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tila Vöyrin kunnassa vuosina 2015–2016

31.12.2015 saakka ulottuvan henkilöstökertomuksen mukaan Vöyrin kunta työllisti 688 henkilöä. Henkilöstöstä 80,5 prosenttia oli naisia ja 19,5 prosenttia miehiä. Kunnassa ei ole aikaisemmin tehty virallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, mutta esimerkiksi lukio on laatinut tasa-arvosuunnitelman vuosille 2014–2017, ja sitä on päivitetty vuonna 2015. Sivistysosasto on vuonna 2016 tehnyt kulloisellekin koululle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, joka koskee opetusta.

2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus lainsäädännössä

Viranomaisten on kaikessa toiminnassaan edistettävä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisella ja suunnitelmallisella tavalla sekä luoda sellaisia hallinto- ja toimintatapoja, jotka varmistavat naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Ennen kaikkea tulee tasa-arvon tavoittamista estäviä olosuhteita muuttaa. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon palveluiden saatavuudessa ja tarjonnassa.

Suunnitelman voi sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiesten, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuuston tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla tulee olla riittävästi osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, joka sisältää erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin, sekä palkkakartoitusta naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista
- käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä tulee tiedottaa koko henkilöstöä. Paikallisesti voidaan sopia, että palkkakartoitusta tehdään vähintään joka kolmas vuosi, mikäli tasa-arvosuunnitelma laaditaan muilta osin joka vuosi.

2.1 Rekrytointi ja työjärjestelyt

Työelämän tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- toimia siten, että ennakolta estetään sukupuoleen perustuva syrjintä.

2.2 Yhdenvertaisuus

Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Kaikilla viranomaisilla on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin. Viranomaisen on lain mukaan arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Viranomaisilla tarkoitetaan valtion viranomaisia, kuntien viranomaisia, erillisoikeudellisia valtion laitoksia ja eduskunnan virastoja. Lakia on sovellettava myös muihin julkisiin hallintotehtäviin hoitaviin toimielimiin.

Lakia ei kuitenkaan sovelleta yksityis- eikä perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoitukseen.

2.3 Syrjinnän ehkäisy ja syrjintäkielto

Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta ja opetusta tarjoavien yhteisöjen sekä työnantajien on tavoitteellisella ja suunnitelmallisella tavalla ehkäistävä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

- *Välittömällä* sukupuoleen perustuvalla *syrjinnällä* tarkoitetaan tässä laissanaisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella
 - eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä
 - eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.
- *Välillisellä* sukupuoleen perustuvalla *syrjinnällä* tarkoitetaan tässä laissa
 - eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella
 - eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Kyse ei kuitenkaan ole syrjinnästä, jos toimintatavalla on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeutettuja ja tarpeellisia.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

- Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.
- Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

2.4. Työelämän syrjintä

Työnantajan menettelyä pidetään syrjintänä, jos työnantaja

1. työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä
2. työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan
3. soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä
4. johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella
5. irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä kohdissa 2–5 tarkoitettu menettely on kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Edellä kohdissa 2–5 tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä eli

Kyse ei kuitenkaan ole syrjinnästä, jos toimintatavalla on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeutettuja ja tarpeellisia.

Työnantajan menettelyä pidetään kiellettyä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrittäjä koskevan asian selvittämiseen.

Tässä laissa kiellettyä syrjintänä pidetään myös sitä, että tavaroiden tai palvelujen tarjoaja asettaa henkilön epäedulliseen asemaan taikka kohtelee häntä siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrittäjä koskevan asian selvittämiseen.

3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kunnan henkilöstöhallinnossa ja -politiikassa

Vöyrin kunnan tavoite on noudattaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevaa lainsäädäntöä. Samanaikaisesti nämä tekijät ovat myös hyvän henkilöstöpolitiikan peruspilareita. Tässä luvussa esitellään tarkemmin, miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toteutetaan.

3.1 Rekrytointi ja työjärjestelyt

Kaikki ovat tervetulleita Vöyrin kuntaan riippumatta sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kansallisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Edellytyksenä on, että työtehtävään tarvittavat kelpoisuusvaatimukset täyttyvät.

Työntekijän valinnassa ei saa syrjäyttää henkilöä, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, eikä minkään muun yhdenvertaisuuslain kielletyn syyn perusteella. Tasa-arvolaki kieltää myös eri asemaan asettamisen raskaudesta, synnytyksestä tai perhesuhteista johtuvasta syystä. Kaikkien rekrytointipäätösten tulee siten perustua hyväksyttäviin asianhaaroihin, kuten kelpoisuuteen ja soveltuvuuteen, ei sukupuoleen tai perhesuhteisiin perustuviin syihin (näitä ei huomioida henkilöä valittaessa). Palkkaavan viranomaisen kelpoisuusvertailuissa ei oteta huomioon ikää, lapsia, harrastuksia yms., vaan pelkästään viralle tai toimelle merkityksellisiä, jo työpaikkailmoituksessa vaadittuja ansioita.

Vöyrin kunta edistää yksilöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä toimimalla siten, että

- kaikki kelpoiset hakijat voivat hakea kunnan vapaita työpaikkoja
- tehtäväkuvaukset muotoillaan sukupuolineutraalilla tavalla
- asettamalla kelpoisuusvaatimuksia, joita ei ole lailla määrätty, tai mahdollisia lisävaatimuksia, jotta sekä naiset että miehet voivat ne täyttää
- naisten ja miesten tasapuoliselle sijoittumiselle eri työtehtäviin ei luoda esteitä
- annetaan työntekijöille yhtäläiset etenemismahdollisuudet organisaatiossa
- kaikilla työntekijöillä on yhdenvertaiset työehdot
- palkkaus samasta työstä on kaikille sama
- työolosuhteita kehitetään eri edellytyksiä omaaville työntekijöille soveltuviksi
- mahdollisuuksien mukaan helpotetaan työntekijöiden työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- syrjintää rekrytoinnissa ja työpaikalla ehkäistään.

3.2 Henkilöstöjohtaminen

Työantajana Vöyrin kunta tunnustaa naisten ja miesten välisen tasa-arvo-oikeuden kaikissa työhönottotoa, työorganisaatio ja työolosuhteet mukaan lukien, koskevissa näkökohdissa. Vöyrin kunta pyrkii tarjoamaan työntekijöilleen mahdollisuuden yhdistää työelämä yksityiselämän ja yhteiskunnallisen elämän kanssa sekä tarjoamaan oikeuden arvokkuuteen ja turvallisuuteen työpaikalla.

Molempia sukupuolia kohdellaan samalla tavalla työehtoja sekä muita etuja ja velvollisuuksia koskien. Molemmille sukupuolille tulee myös tarjota etenemismahdollisuuksia työssä. Tavoitteena on, että Vöyrin

kunta on työpaikka, jossa naisille ja miehille tarjotaan samat edellytykset ja jossa naiset ja miehet työskentelevät samoilla ehdoilla riippumatta heidän iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansallisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, vakaumuksestaan, mielipiteestään, terveydentilastaan, vammaisuudestaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan ym.

Erilaiset ihmiset ovat rikkaus työpaikalla, ja yhdenvertaisuus on sekä esimiesten että työtovereiden velvollisuus. Yhdenvertaisuus on erittäin tärkeä tekijä työhyvinvoinnissa ja työviihtyvyydessä.

Vöyrin kunta työnantajana

- työskentelee naisten ja miesten tasapuolisen jakautumisen hyväksi organisaation kaikilla tasoilla tukee ja kannustaa henkilöstöä tasa-arvoisella tavalla ottamaan vastuuta, vaihtelevia työtehtäviä, jatkokouluttautumaan, hyödyntämään tietoja ja taitoja sekä saavuttamaan hyviä tuloksia edistää henkilöstön mahdollisuuksia tasa-arvoisella tavalla osallistua suunnitteluun, valmisteluun tai päätöksentekoon tarjoaa kaikille samat etenemismahdollisuudet sukupuolesta tai muista henkilökohtaisista tekijöistä riippumatta
- asettaa samanarvoisissa töissä toimiville eri sukupuolten edustajille samat vaatimukset
- vaatii kaikkia henkilöstön edustajia noudattamaan olemassa olevaa säännöstöä sukupuolesta riippumatta
- tasa-arvoisella ja oikeudenmukaisella tavalla puuttuu organisaatiossa ilmeneviin epäkohtiin tai sääntörikkomuksiin.

3.3 Palkat ja edut

Vöyrin kunta huolehtii työnantajan ominaisuudessa siitä, että nais- ja miespuoliset työntekijät saavat saman palkan samasta tai samanarvoisesta työstä. Samanarvoisella työllä tarkoitetaan sitä, että työlle asetetut vaatimukset – pätevyys, vastuut ja työolosuhteet – ovat samantasoiset. Tavoitteena on luoda palkkausjärjestelmä, jossa palkkauksen ratkaisee, miten konkreettinen työ hoidetaan, miten vaativia työtehtävät ovat, miten ansioitunut työntekijä on ja mitä tuloksia hän voi työssään esittää. Toisin sanoen ratkaisevaa ei ole ammattinimike, vaikkakin se on suuntaa antava tekijä.

Erilaiset palkanlisät eivät saa olla syrjiviä. Myös muita työsuhdetta koskevia etuja tulee jakaa työntekijän sukupuolesta riippumatta. Kyseessä voi olla luontaisedut, virkistysedut, matkaehdot, vapaan pitämiset, työehtojen joustavuus, jatkokoulutus, pysäköintipaikat jne.

3.4 Henkilöstön osallistuminen

Päivittäisessä toiminnassa henkilöstöä edustaa ammattijäsenten valitsemat luottamusmiehet (yhteistyökomissio) ja henkilöstön valitsemat työsuojeluvaltuutetut (työsuojelukomissio). Työnantajana Vöyrin kunta laatii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, kuten myös henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, yhteistyössä kunkin toimielimen tehtävään valittujen henkilöstön edustajien kanssa.

3.5 Työsuojelu

Työsuojelutoimintaan tulee sisältyä tasa-arvonäkökulma, ja työsuojelun tulee valvoa sitä työssään.

Työhuoneet, henkilöstötilat, työvälineet, työvaatteet ja varusteet eivät saa olla tasa-arvon esteenä. Fyysisen ympäristön tulee olla sellainen, että työpaikka on esteetön kaikissa tarkoituksissa.

Vöyrin kunnan tulee olla hyvä työpaikka, jossa ei saa esiintyä häirintää tai asiatonta kohtelua. Kunnan kiusaamisen, häirinnän ja syrjinnän vastaista toimintaohjelmaa on sovellettava kaikilla työpaikoilla. Seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi sukupuoleen perustuvia kommentteja tai muita alentavia ilmaisuja, jotka voidaan tulkita naisia tai miehiä loukkaaviksi, ei tule esiintyä. Esiin tuodut ongelmat ja mielipiteet on otettava vastaan tasavertaisesti ja asiallisesti siitä riippumatta, esittääkö niitä nainen vai mies. Työyhteisöissä syntyviin konflikteihin tulee puuttua yhtä vakavasti riippumatta konfliktiin joutuneiden sukupuolesta. Esimiesten päätöksiä on kunnioitettava heidän pätevyytensä ja vastuidensa perusteella, ei eri tavoin riippuen

päätöksentekijän sukupuolesta. Jokaiselle työnantajalla, virkamiehellä ja esimiehellä on velvollisuus kunnioittaa tätä ja myös itse työskennellä yhdenvertaisuuden ja kunnioittavan kohtelun hyväksi.

Johto valvoo henkistä työympäristöä ja ryhtyy toimenpiteisiin, mikäli stressikuormitus, työpaikkakulttuuri, jargon, kielenkäyttö tai muu loukkaava erityiskohtelu aiheuttaa ongelmia, jotka vaikeuttavat sekä naisten että miesten työtä. Henkilön, joka kokee tulleen häirityksi tai loukatuksi, tulee ottaa yhteyttä esimieheensä tai työsuojeluvaltuutettuun, joka hoitaa asian sopivalla tavalla.

4. Poliittisen johdon tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvolain §:n 4 mukaan kunnallisissa toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Lain edellyttämää sukupuolijakoa on toteutettu Vöyrin kunnan kaikissa kunnallisissa toimielimissä.

Edustuksellisessa demokratiassa tasa-arvon on ilmentävä siten, että jokaisella, niin nuorella kuin vanhalla, niin miehellä kuin naisella, on oikeus vallan ja vaikutusvallan oikeudenmukaiseen jakautumiseen, jotta hän tuntisi olevansa vaikutusvaltainen osa paikallista, alueellista tai kansallista yhteiskuntaa, jossa nykyään elämme. Tasa-arvoisen yhteiskunnan tulee ottaa huomioon henkilöiden erilaiset voimavarat ja taidot. Kun tasa-arvo on saavutettu, on naisilla ja miehillä, tytöillä ja pojilla yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet oman elämänsä muodostamiseen ja yhteiskuntavaikuttamiseen omalla päätäntävallallaan. Vaalimahdollisuuksien poliittisen uran eri vaiheissa on oltava itsestäänselvyys. Koko päätösprosessin mittaan asioita tulee käsitellä asiallisesti ja tasa-arvoisesti riippumatta esityksen antajan sukupuolesta, iästä tai alkuperästä.

Jo ehdokasasettelussa tulee pyrkiä mahdollisimman tasaväkiseen sukupuolijakaumaan ja eri ikäryhmien esiintyvyyteen. Vaaleissa tarvitaan eritaustaisia ehdokkaita edesauttamaan edustuksellisemman ja tasa-arvoisemman kuvan antamista yhteiskunnasta. Vaalien jälkeisessä luottamustehtävien jakamisessa on tärkeää saavuttaa laajin mahdollinen tasa-arvo, ei vain tyytyä toimielimen sukupuolikiintiöihin, vaan ottaa huomioon myös esimerkiksi puheenjohtajatehtävien tasa-arvoinen jakautuminen.

5. Palveluiden tuottamisen ja tarjonnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Vöyrin kunnan palvelutuotannon tulee perustua tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen koskien sitä, miten tarjonta on asiakkaiden saatavilla ja miten palvelua annetaan.

5.1 Koulutus ja lasten päivähoido

Vöyrin kunta haluaa painottaa ja edistää tasa-arvoperiaatetta päivähoidossa ja kaikilla koulutusasteilla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on kirjattu opetussuunnitelmiin, ja se on osa päivittäistä toimintaa.

Kaikki koulut ovat laatineet oman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa.

5.2 Terveys ja sosiaalihuolto

Terveydenhuollon ja sosiaalihuollon tasa-arvo tarkoittaa, että hoitoa ja hoivaa tarjotaan kaikille samoilla ehdoilla ja hyvän kohtelun kera. Tässä asiassa lainsäädäntö on yksiselitteinen. Pyrimme siihen, että kaikki voivat hyvin ja suurimman avun tarpeessa olevat asetetaan etusijalle. On tärkeää ottaa huomioon sukupuolen merkitys terveydelle, hyvinvoinnille, sairastavaisuudelle ja hoidolle, koska sukupuolisidonnaiset syyt voivat vaikuttaa näihin.

5.3 Asunnot ja tekninen palvelu

Vöyrin kunnan kiinteistöyhtiöt pitävät nykyään huolen kunnan vuokra-asunnoista ja pyrkivät siihen, että yhteiskunnan eri ryhmien saatavilla on riittävän suuri määrä asuntoja. Muun muassa pakolaistoiminta ja

kuntaan muuttava työvoima voivat aiheuttaa vuokra-asuntojen tarpeen vaihtelua. Työssä on oltava tasa-arvonäkökulma, jotta varmistettaisiin ja edistettäisiin hyvien asuntojen saatavuutta kaikille siten, että ne ovat kaikkien saatavilla ja sekä miehiä että naisia miellyttäviä. Asunutilanne tulee suunnitella niin, että kaikilla kunnan asukkailla on mahdollisuus hyviin asuntoihin. On tärkeää, että kunnassa on kaikille yhteiskuntaluokille saatavana asuntoja heidän taloudellisten edellytystensä, tarpeidensa ja toiveidensa puitteissa.

Kunnan tarjoaman teknisen palvelun saralta voidaan mainita tiet, viheralueet ja liikunta-alueet, jotka palvelevat kunnan kaikkia asukkaita. On tärkeää pohtia näiden alueiden esteettömyyttä, jotta autotiet, kävely- ja pyöräväylät, jalkakäytävät ja yleisalueet ovat kulkukelpoisia kaikille asukkaille, myös fyysisesti vammaisille henkilöille, rollaattoria käyttäville henkilöille, lastenvaunuille jne. Teiden aurausta ja hiekoittamista koskien on toimenpidesuunnitelman seuraavassa läpikäynnissä syytä analysoida ja kartoittaa, onko tarvetta mahdollisille parannuksille, joita voisi tehdä näiden palvelumuotojen tasa-arvonäkökulmasta.

5.4 Turvallisuus

Monet eri tekijät vaikuttavat turvallisuuden tunteeseen. Lisääntyneeseen turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat toimivat peruspalvelut, turvalliset asumis- ja työympäristöt, hyvin suunniteltu liikenneympäristö ja tarvittavan avun saaminen sukupuolesta riippumatta. Turvallisuuden tasa-arvonäkökulma ilmenee muun muassa siten, että naiset ja miehet kokevat nykyään turvallisuudentunnetta eri tavoin. Naisilla ja tytöillä on toisenlaisia arkipäivän kokemuksia kuin miehillä, ja he hyödyntävät yhteiskuntaympäristöä tavalla, joka eroaa miesten ja poikien tavasta. Molemmilla sukupuolilla tulee olla oikeus henkilökohtaiseen turvallisuuteen ja liikkumisvapauteen. Turvallisuudessa kyse on myös siitä, että uskaltaa päästää lapsensa ulos ilman pelkoa siitä, että he joutuvat yliajatuksi tai muihin vaaratilanteisiin.

Maaseutua pidetään useimmiten turvallisena paikkana verrattuna suurempiin yhteiskuntiin, mutta siitä huolimatta kunnan turvallisuutta edistävään työhön on sisällytettävä myös kaavoituksen tasa-arvonäkökulma. Paikallisyhteiskunnan ympäristön tasa-arvonäkökulmaa tulisi siis huomioida enemmän kuten myös naisten ja miesten eriäviä arkipäivän kokemuksia. Myös julkisen ympäristön käyttämistä tulisi analysoida. Tasa-arvoon keskittyminen tarkoittaa sitä, että luodaan turvallisiksi, houkutteleviksi ja viihtyisiksi koettuja ympäristöjä sekä naisille että miehille ja sekä tytöille että pojille. Turvallisuudentunnetta voidaan lisätä yksinkertaisin keinoin, esim. hyvällä katuvalaistuksella. Hyvin suunniteltu ehkäisevä turvallisuustilanne vähentää epätoivottujen riskitilanteiden syntyminen todennäköisyyttä.

5.5 Kulttuuri, liikunta ja vapaa-aika

Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta noudattaa kunnan yleistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatetta kuntalaisten mahdollisuuksissa osallistua kunnan tarjoamaan vapaa-ajan toimintaan. Tarjolla on laajasti urheilu-, kulttuuri- ja nuorisotoimintaa, ja tässä toiminnassa kaikilla on mahdollisuus tyydyttää ja ylläpitää mielenkiinnon kohteitaan. Jokaiselle asukkaalle tuotetaan mahdollisuuksia merkitykselliseen vapaa-aikaan. Eri toimintamuodoissa luodaan edellytyksiä ja pannaan alulle uusia toimintamuotoja. Yhteistyö kolmannen sektorin kanssa sekä elinkeinoelämltä ja eri rahastoilta ja säätiöiltä saatu tuki ovat hyvin tärkeitä. Tasa-arvoajattelu on hyvin tärkeää erilaisten toimintojen ja toiminta-alueiden kehittymiselle.

5.6 Suunnittelu, ympäristö ja liikkuvuus

Kaavoitusprosessin ja rakentamisen aikana kaavoissa ja päätöksissä on huomioitava tasa-arvo kaikkien ikäryhmien ja sukupuolten välillä. Elinympäristön suunnittelussa tulee kaikkien eri ikäryhmiä ja ammattiryhmiä edustavien naisten ja miesten olla aktiivisia ja tasaväkisesti edustettuja. Naisten ja miesten erityistarpeet on otettava huomioon, jotta tarjottavat palvelut antavat heille mahdollisuuksia toimia työelämässä ja yhteiskunnassa yhtäläisin ehdoin.

5.7 Tasa-arvoinen taloudellinen kehitys

Yhteiskunnan yrityskulttuurit hyötyvät naisten ja miesten tasa-arvoisesta edustuksesta organisaation kaikilla tasoilla. Perinteistä johtuen suuri määrä naisia työskentelee kuntien tai valtion palveluksessa eli työpaikoissa, jotka ovat olleet jo pidemmän aikaa taloudellisen paineen alla. Sen vuoksi on tärkeää, että naispuolisten työntekijöiden määrä yksityisellä sektorilla ja yrittäjinä kasvaa.

Työnantajia tulee mahdollisuuksien mukaan kannustaa rekrytoimaan sekä naisia että miehiä työelämän perinteisten sukupuoliroolien tasoittamiseksi. Tavoitteena on, että kunnassa on paljon työpaikkoja tarjolla sukupuolesta riippumatta. Vöyrin kunta edistää tätä esim. tukemalla yritysten ja yhdistysten koululaisten palkkaamista kesäksi ja työskentelemällä sen eteen, että työttömien pääsisivät työelämään. Kunnalla itsellään on sukupuolineutraali suhtautumistapa henkilöstön ja harjoittelijoiden rekrytoinnissa.

5.8 Kansainvälinen yhteistyö

Vöyrin kunnalla on pitkä kokemus kansainvälisestä yhteistyöstä kunnan pakolaistoiminnan kautta. Toiminta koostuu pakolaisten vastaanotosta, hoidosta ja kotouttamisesta maahamme ja paikallisyhteiskuntaan. Tämän toiminnan parissa työskentelemme jatkuvasti kaikkien yksilöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevista kysymyksistä, ja kunnan toiminnan ylläpitäjänä tulee näyttää hyvää esimerkkiä muulle yhteiskunnalle. Pakolaistoiminnassa noudatetaan jatkuvasti päivitettävää kotouttamissuunnitelmaa, johon sisältyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä.

Vöyrin kunnalla on ystävyyskaupunkeja kaikissa Pohjoismaissa ja Virossa. Yhteistyöllä ystävyyskaupunkien kanssa on jo syvät juuret, ja sen voi katsoa olevan vakiintunutta. Paikallisella Pohjola Norden -yhdistyksellä on keskeinen rooli yhteyksien ylläpitämisessä ja yhteistyön eri muotojen toteuttamisessa. Me Vöyrillä tiedostamme ystävyyskaupunkien arvon sekä kuntien ja alueiden välisen sekä eurooppalaisen ja kansainvälisen yhteistyön arvon, joiden avulla voidaan tuoda kansalaisia lähemmäs toisiaan ja edistää keskinäistä oppimista ja ymmärrystä yli valtiorajojen. Kontaktien ollessa vakiintuneita Vöyrin kunta voi panostaa ystävyyskaupunkiyhteistyöhön sekä eurooppalaiseen ja kansainväliseen yhteistyöhön ja käyttää sitä myös tasa-arvokysymyksiä koskevan oppimisen ja tiedonvälityksen alustana.

6. Valvonta

Lainsäädäntö asettaa tiettyjä valvontaan kohdistuvia vaatimuksia, mutta myös kunnan omiin intresseihin työnantajana kuuluu valvoa organisaation tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Osittain tämä tehdään vuosittaisessa henkilöstökertomuksessa.

Palkkoja tulee verrata ja mahdollisten palkkaerojen syyt tulee selvittää vähintään joka kolmas vuosi vuodesta 2017 alkaen. Jos epäily palkkasyrjinnästä syntyy, täytyy työnantajan pystyä osoittamaan palkkaeron johtuvan jostain hyväksyttävästä syystä, ei sukupuolesta, tai muussa tapauksessa korjata epäkohta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perusteella tulee tehdä henkilöstölle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely joka kolmas vuosi. Ensimmäinen kartoitus tehdään vuonna 2017. Henkilöstökertomukseen sisällytetään selvitys naisten ja miesten tehtäviin sijoittumisesta vuodesta 2016 alkaen, ja se on osa vuosittaista valvontaa. Kyselyjen ja kartoitusten tulokset koostetaan ja julkaistaan kunnan intranetissä, jotta ne ovat kaikkien työntekijöiden saatavilla.

Tämän lisäksi aiheesta keskustellaan yhteistyökomission ja työsuojelukomission toiminnassa.