

KARVIAN KUNNAN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

JOHDANTO

Työpaikkojen tasa-arvotyön sisältöä määrittää tasa-arvolaki. Tasa-arvolain mukaan jokaisella yli 30 henkilöä työllistävällä työnantajalla tulee olla tasa-arvosuunnitelma.

1/4

Työnantajan tulee voimavarojensa mukaan ja olosuhteet huomioiden edistää tasa-arvoa seuraavilla keinoilla:

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia
- edistää tasapuolista sijoittautumista eri tehtäviin ja tarjota yhtäläiset
- mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää tasa-arvoisia työehtoja, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja naisille ja miehille sopiviksi
- helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista
- edistää työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota
- etenkin työjärjestelyihin
- pyrkiä ennakolta ehkäisemään sukupuoleen perustuvaa syrjintää

Tasa-arvosuunnitelmaan on sisällytetty henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelma. Karvian kunta sitoutuu edistämään yhdenvertaisuutta työyhteisössään yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n mukaisesti. Tavoitteena on varmistaa, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti riippumatta heidän ominaisuuksista tai taustatekijöistä.

Tämä suunnitelma perustuu kunnan arviointiin työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta sekä työnantajan ja henkilöstön edustajien välisiin yhteistoimintakeskusteluihin.

Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa työyhteisössä työntekijöiden asema, työtehtävät, palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät osaamisen, työhön sijoittumisen, virka- ja työehtosopimusten sekä kunnassa yhteisesti sovittujen pelisääntöjen perusteella.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävän ajattelutavan juurruttaminen kaikkeen työpaikan henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tulisi ilmentyä palvelussuhteen elinkaaren kaikissa vaiheissa läpi koko organisaation. Tasa-arvossa ja yhdenvertaisuudessa ei ole kyse samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta kaikille sukupuolen, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn vaikuttamatta. Tasa-arvo tai yhdenvertaisuusajattelu ei myöskään lähde siitä, että työpaikalla on ongelmia. Myös tasa-arvoisiksi ja yhdenvertaisiksi koetuissa työpaikoissa on hyödyllistä tarkastella tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa ja mahdollisia kehittämistarpeita.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on osa työsuojelun toimintaohjelmaa.

LÄHTÖKOHDAT KARVIAN KUNNASSA

Karvian kunnassa työskentelevistä vakinaisesta henkilöstöstä 81 % on naisia ja 19 % miehiä.

Teknisen osaston henkilöstöstä on 36 % miehiä.

Sivistyspalveluiden henkilöstöstä (jossa mukana on varhaiskasvatus) 14 % on miehiä.

Samapalkkaisuusperiaatteen mukaan naisille ja miehille tulee maksaa samasta ja samanarvoisesta työstä samaa palkkaa. Samalla työllä tarkoitetaan toisiaan vastaavia tai lähes vastaavia töitä. Karvian kunnassa noudatettavat palkkausperusteet ovat samat sekä miehille että naisille sopimusalaista riippumatta.

Tasopalkkajärjestelmä perustuu työn vastuuseen sukupuoleen katsomatta ja tekee palkan määräytymisperusteet aiempaa läpinäkyvämmiksi.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan vähintään vuosittain yhteistyökeskusteluissa, joihin osallistuvat työnantajan ja henkilöstön edustajat.

Vuonna 2026 toteutetussa arvioinnissa tarkasteltiin kaikkia yhdenvertaisuuslain mukaisia syrjintäperusteita.

(Käydään omana asiana yhteistyötoimikunnassa)

Aiemmissa arvioinneissa ei ole havaittu merkittäviä yhdenvertaisuusongelmia useimpien syrjintäperusteiden osalta. Työpaikan kannalta merkityksellisimmiksi ovat nousseet seuraavat yhdenvertaisuusteemat:

Ikä

Henkilöstön keski-ikä on suhteellisen korkea. Työurien pidentyessä on tärkeää huolehtia eri-ikäisten työntekijöiden tasapuolisista mahdollisuuksista työn tekemiseen, osaamisen kehittämiseen ja työssä jaksamiseen.

Terveystila

Työkyvyn vaihtelut, pitkäaikaissairaudet ja osatyökykyisyys edellyttävät työpaikalta joustavia toimintatapoja sekä yksilöllistä työkyvyn tukemista.

Vammaisuus

Työympäristön, työvälineiden ja työjärjestelyjen tulee mahdollistaa työskentely myös henkilöille, joilla on jokin vamma tai toimintarajoite. Työnantajalla on velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia tilanteen edellyttämällä tavalla.

Kieli ja vieraskielisyys

Kunnan palvelukseen hakeutuu ja työskentelee henkilöitä, joiden äidinkieli ei ole suomi. Työyhteisössä on tärkeää varmistaa tiedonkulun, perehdytyksen ja osallistumismahdollisuuksien toteutuminen myös vieraskielisten työntekijöiden osalta

TAVOITTEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

- Edistetään tasapuolista naisten ja miesten hakeutumista avoinna oleviin tehtäviin
- Luodaan mahdollisuuksia naisten ja miesten tasapuoliseen etenemiseen työurallaan
- Lisätään tiedottamista naisten ja miesten mahdollisuudesta käyttää perhepoliittisia oikeuksia
- Edistetään syrjinnän ja epätasa-arvoisen kohtelun tunnistamista ja siihen puuttumista
- Eri sopimusaloilla tehtävän vaativuuden arvioinnin avulla edistetään
- samapalkkaisuutta samanarvoisissa töissä

- Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu
- Terveystilan perusteella tapahtuvan syrjinnän ehkäiseminen
- Vammaisten henkilöiden yhdenvertaiset työskentelymahdollisuudet
- Vieraskielisten työntekijöiden osallisuuden vahvistaminen
- Syrjimättömän toimintakulttuurin vahvistaminen

TOIMENPITEITÄ TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työhönotossa

3/4

Työhönotossa työtehtävät muotoillaan siten, että ne sopivat sekä miehille että naisille. Huolehditaan siitä, että tehtäväkuvaukset ovat selviä ja ajan tasalla, mahdollisesti käytetyt testi- ja muut pätevyyden mittarit sekä hakulomakkeet ovat sukupuolineutraaleja. Ansoita ja sopivuutta verrataan ainoastaan tehtävästä nouseviin vaatimuksiin.

Työhönoton tavoitteena tulee aina olla, että saadaan tehtäviin pätevin ja sopivin käytettävissä oleva henkilö sukupuolesta, alkuperästä, kansalaisuudesta, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, iästä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta.

Uralla eteneminen ja henkilöstön kehittäminen

Eräs keino lisätä naisten ja miesten työkokemusta niissä työyksiköissä, joissa on nais- tai miesenemmistö, on lisätä mahdollisuuksien mukaan henkilöstön liikkuvuutta. Tällöin tehtävistä toiseen siirtymällä työkokemus lisääntyy ja mahdollisuudet hakeutua uralla eteenpäin lisääntyvät monipuolistuneen työkokemuksen myötä. Esimiesten ja alaisten väliset yksilölliset kehityskeskustelut pitäisi olla urasuunnittelun pohjana. Tavoitteena tulee olla kehityskeskusteluiden käyminen säännöllisesti, vähintään kahden vuoden välein. Keskusteluissa pitäisi selvittää ao. henkilön kehitysmahdollisuuksia ja -halukkuutta.

Henkilöstökoulutusta ei pitäisi tarjota vain nykyisissä tehtävissä pätevoitymiseksi, vaan koulutus tulisi nähdä nykyistä laajemmassa mielessä henkilöstön kehittämiskeinona. Koulutus tulisi siis suunnitella myös työtehtäviä ja uralla etenemistä varten ottaen huomioon myös henkilön työkykyisyys. Varmistetaan koulutus- ja kehittämismahdollisuuksien yhdenvertainen saatavuus kaikille työntekijöille ja koulutetaan esihenkilöitä yhdenvertaiseen kohteluun ja työkyvyn tukemiseen liittyvissä kysymyksissä.

Perhepoliittiset vapaat

Työyksikössä pyritään pitämään aktiivisesti yllä raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaalla olevien osaamista mahdollisesti muuttuneisiin työtehtäviin ja -olosuhteisiin. Perehdyttäminen on vastaavanlaista kuin uusille työntekijöille. Esimerkiksi juuri raskaus- tai hoitovapaalla oloinen saatetaan käsittää työelämän kannalta negatiivisena asiana. Huomiota on tällöin kiinnitettävä siihen, että varsinkin ihmiskeskeisessä työssä vanhemmuus on rikastuttava kokemus. Myös miehiä kannustetaan käyttämään perhepoliittisia vapaita. Hoitovapaista informoidaan nykyistä paremmin, jotta edistettäisiin myönteistä suhtautumista niiden

käyttämiseen. Työvuorosuunnittelussa pyritään huomioimaan nykyistä paremmin työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

Työhön liittyvä osaaminen ja vastuu

Karvian kunnassa käytössä oleva tasopalkkajärjestelmä huomioi osaamisen ja vastuun, jota tehtävissä vaaditaan. Lisäksi voidaan maksaa euromääristä tasolisää. Tasot ja mahdolliset lisät on neuvoteltu kunnassa valmiiksi ja ovat sukupuolineutraaleja sekä yhdenvertaisia.

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikka

4/4

Tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus riippuu kunkin määrittelijän omasta arvomaailmasta. Kuitenkin on olemassa varsin yhtenäinen käsitys, millainen on hyvä ja tasa-arvoinen työ ja työyhteisö. Työyhteisön tasa-arvon edistämisen kannalta on olennaista, että työyhteisö pyrkii aidosti keskustelemaan tasa-arvoon liittyvistä asenteista, näkemyksistä ja hyödyistä. Imagoltaan tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikka vetää puoleensa osaavaa henkilökuntaa ja erilainen osaaminen saadaan paremmin käyttöön.

Eri ikäisten ja eri toimintakykyisten yöntekijöiden tarpeet tulee huomioida työjärjestelyissä ja työkyvyn tukemisessa. Työnantaja hyödyntää mahdollisuuksien mukaan joustavia työjärjestelyjä ja osatyökykyisten yöntekijöiden työn räätälöintiä. Työtilojen ja työvälineiden saavutettavuutta arvioidaan vähintään vuosittaisen suunnitelman kokonaisarvioinnin yhteydessä.

Vieraskielisten yöntekijöiden osallisuutta vahvistetaan huolehtimalla perehdytyksen ymmärrettävyydestä, käyttämällä selkeää kieltä henkilöstöviestinnässä, tukemalla työyhteisöön integroitumista työpaikkakohtaisten käytäntöjen avulla.

Seuranta

Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnassa sekä osana henkilöstöjohtamista.

Seurannassa tarkastellaan muun muassa:

- henkilöstöltä saatua palautetta
- työhyvinvointikyselyjen tuloksia
- mahdollisia syrjintä- ja epäasiallisen kohtelun ilmoituksia
- toteutettuja kohtuullisia mukautuksia
- henkilöstön ikä-, kieli- ja työkykyrakenteeseen liittyviä havaintoja.

Suunnitelma päivitetään vähintään kolmen vuoden välein tai tarvittaessa aiemmin, mikäli toimintaympäristössä tai henkilöstörakenteessa tapahtuu merkittäviä muutoksia.

Toimenpiteiden toteutumista seurataan jatkuvasti, millä turvataan toteutuksen aikana mahdollisesti ilmenevien ongelmien tunnistaminen ja niihin puuttuminen sekä toimenpiteiden vaikuttavuus.

Suunnitelmaa käsitellään hyväksymisen jälkeen säännöllisesti (vähintään vuosittain) esimerkiksi vastuutahojen kokouksissa ja laajennetussa johtoryhmässä. Kunnan tehtävänä on tämän suunnitelman nojalla muun muassa valtavirtaistaa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus osaksi yleisiä ajattelu- ja toimintatapoja sekä päätöksentekoa. Valtavirtaistamisen kautta tämän suunnitelman arvomaailma sekä toimenpiteiden tulokset viedään osaksi strategiaa.