



Ruoveden kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017-

Kunnanhallitus 3.4.2017

Valtuusto 10.4.2017

Sisällysluettelo

1. MITÄ YHDENVERTAISUUSLAKI TARKOITTA?	4
2. MITÄ TASA-ARVOLAIN MUUTOKSET TARKOITTAVAT?	5
2.1. <i>Tasa-arvon edistäminen</i>	5
2.2. <i>Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kieltö</i>	6
2.3. <i>Yhdenvertaisuussuunnitelma</i>	7
2.4. <i>Syrjinnän kieltö</i>	8
2.5. <i>Häirintä</i>	8
3. SUUNNITELMAN TAVOITTEET	9
3.1. <i>Rekrytointi</i>	9
3.2. <i>Työajan järjestelyt sekä työn ja perheen yhteensovittaminen</i>	9
3.3. <i>Palkkaus, nimikkeet ja työn vaativuuden arviointi</i>	9
3.4. <i>Eteneminen uralla ja työn ohessa kouluttautuminen</i>	10
3.5. <i>Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu</i>	10
3.6. <i>Syrjintä</i>	11
3.7. <i>Positiivinen diskriminaatio</i>	11
4. NYKYTILANTEEN KARTOITUS RUOVEDEN KUNNAN HENKILÖSTÖN KESKUUDESSA	12
5. KEHITTÄMISKOHTEET JA SEURANTA	14
5.1. <i>Palkkaus</i>	14
5.2. <i>Työajat</i>	15

<i>5.3.Urakehitys</i>	<i>15</i>
<i>5.4.Tasa-arvo-ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedottaminen</i>	<i>16</i>
6. YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON TOTEUTUMINEN RUOVEDELLÄ KOULUJEN TOIMINNASSA	16
<i>6.1.Häirintä</i>	<i>16</i>
<i>6.2.Koulukiusaaminen</i>	<i>16</i>
<i>6.3.Opetustilanteiden tasapuolisuus</i>	<i>16</i>
<i>6.4.Opettajien yhdenvertaisuusosaaminen</i>	<i>17</i>

Uusi yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolain osittaisuudistus

Vuoden 2015 alussa on tullut voimaan uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Samanaikaisesti on tullut voimaan muutokset lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014). Muutoksilla vahvistetaan perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista.

Työnantajalla on yhdenvertaisuuslain (1325/2014) perusteella yhdenvertaisuuden edistämisen velvoite työpaikoilla. Kuntaan on myös luotava yhdenvertaisuussuunnitelma sekä päivitettävä tasa-arvosuunnitelma. Nämä kaksi asiakirjaa yhdistetään yhdeksi asiakirjaksi Ruoveden kunnassa.

Suunnitelman tavoitteena on yhdenvertaisuuden edistäminen niin kunnan henkilöstön rekrytoinnissa, palkkauksessa, henkilöstörakenteessa sekä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Myös yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden hyväksyminen sekä edistäminen ovat näkökulmina, jotta erilaiset epätasa-arvoa aiheuttavat tekijät tulisivat huomioituiksi laaja-alaisesti. Ruoveden kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa on käytetty lähteenä myös mm. Kuntaliiton julkaisemaa eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjaa vuodelta 2011.

1. MITÄ YHDENVERTAISUUSLAKI TARKOITTAÄ?

Uudistuksen keskeisenä tavoitteena on ollut uudistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntö tavalla, joka aikaisempaa paremmin täyttää perustuslain sisältämän yhdenmukaisen ja laaja-alaisen syrjintäkiellon asettamat vaatimukset. Yhdenvertaisuuden suojaa vahvistetaan **ulottamalla se yhdenmukaisemmin kaikkiin elämäntilanteisiin ja asettamalla eri perusteilla tapahtuva syrjintä mahdollisimman samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin**. Uudistuksen tavoitteena on ollut myös syrjinnän ehkäisemisen tehostaminen oikeussuojakeinojen yhdenmukaistamisen avulla ja edistämismahdollisuuksia kehittämällä. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (1 §).

Lakia sovelletaan lähtökohtaisesti kaikessa julkisessa ja yksityisessä toiminnassa. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jää ainoastaan yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta ja uskonnonharjoitus (2 §). Soveltamisala on aikaisempaa laajempi ja sääntelyä on yhtenäistetty. Esimerkiksi syrjintä sosiaali- ja terveyspalveluissa oli aiemmassa laissa kielletty vain etnisen alkuperän osalta. **Nyt syrjintä on koko julkissektorilla kielletty kaikilla laissa säädetyillä syrjintäperusteilla.**

Lakia sovelletaan kunnallisiin viranomaisiin, joilla tarkoitetaan kunnan ja kuntayhtymän viranomaisia. Lain säännöksiä sovelletaan myös muuhun julkista hallintotehtävää hoitavaan kuin viranomaiseen. Lain soveltamisalan kannalta julkista hallintotehtävää hoitavan organisaatiomuodolla ei ole merkitystä. Kysymys voi olla yhteisöstä, laitoksesta, säätiöstä tai yksityishenkilöistä. Lain viranomaista koskevat säännökset tulevat sovellettavaksi julkista hallintotehtävää hoitavaan vain siltä osin, kun se hoitaa tällaista tehtävää. Lakia sovelletaan myös tavaroiden ja palvelujen tarjoamisessa. Tavaroiden ja palvelujen tarjoajalla tarkoitetaan laissa sitä, joka ammattimaisesti

tarjoaa tavaroita ja palveluja yleisesti saataville, kyse voi olla julkisesta tai yksityisestä oikeushenkilöstä taikka luonnollisesta henkilöstä. Laissa tavaroiden ja palvelujen tarjoajalla tarkoitetaan myös julkisten palvelujen tarjoajaa. Edellä mainittu tarkoittaa lain soveltamista lähtökohtaisesti koko kuntakonsernissa, myös kunnan yhtiöissä, sen mukaan kuin laissa säädetään.

Lakia sovelletaan myös koulutuksen järjestäjän toiminnassa. Koulutuksen järjestäjällä yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetaan sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta.

Yhdenvertaisuuslaki ei koske sukupuolisyrrjintää tai sukupuolten tasa-arvoa. Niistä säädetään edelleen tasa-arvolaisissa. Ehdotettua lakia voidaan kuitenkin tasa-arvolain lisäksi soveltaa tilanteisiin, joissa on kysymys paitsi sukupuoleen perustuvasta myös yhdenvertaisuuslaissa kiellettävästä syrjinnästä (moniperusteinen syrjintä). Tällaisesta tilanteesta voi olla kysymys esimerkiksi silloin, kun henkilöä ilman hyväksyttävää syytä kohdellaan muihin verrattuna eri tavalla sekä hänen sukupuolensa että ikänsä perusteella. Tasa-arvolakia ei sovelleta tilanteisiin, joissa ei ole kysymys sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Yhdenvertaisuuslain soveltamisalaan kuuluvat kaikki muut erilaisen kohtelun tilanteet, mukaan luettuna sellainen moniperusteinen syrjintä, jossa kaksi tai useampi henkilöön liittyvä seikka vain yhdessä johtavat siihen, että henkilön erilainen kohtelu on kiellettyä syrjintää (risteävä syrjintä). Näissä tilanteissa sukupuoli sinänsä voi olla yksi tällainen seikka.

2. MITÄ TASA-ARVOLAIN MUUTOKSET TARKOITTAVAT?

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta (8.8.1986/609), lyhyemmin tasa-arvolaki, koskee kunnan koko toimintaa: hallintoa ja päätöksentekoa, kuntalaisia ja heidän palvelujaan sekä kuntaa työnantajana. Keskeisimmät kuntia koskevat tasa-arvolain säädökset syrjintäsäädösten lisäksi ovat:

- viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa
- sukupuolikiintiöt julkisen hallinnon ja julkistaa valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanoissa
- tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa sekä oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmat
- työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja henkilöstön tasa-arvosuunnitelmat
- tasa-arvo tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Vuoden 2015 alusta voimaan tulleet tasa-arvolain muutokset koskevat sukupuoli-identiteettiä sekä koulutuksen järjestäjän ja oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua. Myös työnantajan velvollisuuksia edistää naisten ja miesten tasa-arvoa on täsmennetty.

Työnantajan velvollisuuksia selvitetään Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirjeessä.

2.1. Tasa-arvon edistäminen

Säädöstä viranomaisten velvollisuudesta edistää tasa-arvoa ei ole muutettu (4 §). Tasa-arvolaki velvoittaa kuntia viranomaisina edistämään tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti kaikessa

toiminnassaan. Tämän toteutumiseksi tasa-arvon edistämisen tulee olla osa vakiintuneita toimintatapoja ja hallintoa sekä kuntien palvelujen saatavuutta ja tarjontaa. Jotta laki toteutuisi käytännössä ja että tasa-arvo näkyisi ja toteutuisi kuntalaisten palveluissa ja kunnan päätöksissä, tasa-arvon edistämisen pitää tapahtua luontevasti osana kunnan toimintaa sekä talouden ja toiminnan ohjausta.

2.2. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjinnän kieltö

Tasa-arvolain sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltö on laajennettu koskemaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa välitöntä ja välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää (7 §). Tämä on lisätty lain tarkoitusta kuvaavaan pykälään (1§) ja määritelmiä on tältä osin laajennettu (3 §). Lisäksi syrjintäkieltö on yhdenmukaistettu yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon kanssa siten, että syrjintänä pidetään myös ns. olettamaan perustuvaa syrjintää ja läheissyrjintää.

Syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella esiintyy useilla elämänalueilla. Syrjintää olisi esimerkiksi tilanne, jossa sukupuolenkorjauksen läpikäynyttä henkilöä ei hyväksytä sukupuoli-identiteettinsä mukaisesti naisena tai miehenä esimerkiksi naisille tarkoitettuun juoksupahtumaan tai miehille rajatun yhdistyksen jäseneksi. Syrjintää olisi myös tilanne, jossa oppilaitos tai työnantaja ei tiedon saatuaan puutu siihen, että opiskelijaa tai työntekijää häiritään hänen sukupuolen ilmaisunsa vuoksi. Uudet kielletyt syrjintäperusteet eivät suojaa vain sukupuolivähemmistöön kuuluvia henkilöitä, vaan syrjintä olisi uusien säännösten nojalla kielletty myös silloin, kun se johtuu tavanomaisesta, odotuksia vastaavasta sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Useimpien ihmisten sukupuoli-identiteetti vastaa heille syntymässä määriteltyä sukupuolta. Sukupuoli-identiteetti on kuitenkin aina yksilöllinen, eikä se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritelty sukupuoli. Syntymässä miespuoliseksi määritelty henkilö voi kokea olevansa nainen tai naispuoliseksi määritelty henkilö voi kokea olevansa mies. Tästä käytetään Suomessa tavallisesti käsitettä transsukupuolisuus. Henkilö voi myös kokea olevansa esimerkiksi sukupuoleton tai osittain nainen ja osittain mies. Tällaista sukupuolten välillä olemista tai sukupuolten kahtiajaosta poikkeavaa sukupuoli-identiteettiä kuvataan toisinaan Suomessa ilmaisulla transgender tai muunsukupuolinen.

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista naiselle tai miehelle tyyppillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään naiselle tai miehelle ominaisina. Myös esimerkiksi meikki, korut, asusteet ja puhetapa voivat viestittää sukupuolta. Sukupuolen ilmaisu on yksilöllistä. Useimpien ihmisten sukupuolen ilmaisu vastaa heille syntymässä määriteltyä sukupuolta. On henkilöitä, jotka kokevat toisinaan tarvetta ilmaista pukeutumisellaan tai muilla tavoin eri sukupuolta. Tätä kutsutaan ristiinpukeutumiseksi. Henkilöistä käytetään käsitettä transvestiitit, ja toisinaan ilmiötä kuvataan niin, että henkilö ilmentää naisellista ja miehistä puolta itsessään vaihdellen. Jotkut henkilöt voivat kokea naisille tai miehille tyyppisenä

pidetyn pukeutumisen epäluontevana itselleen ja tuoda tätä esiin pukeutumisessaan tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisulla ei tarkoitettaisi yleisesti henkilön tyylin esiintuomista, vaan sillä tarkoitettaisiin ainoastaan henkilön sukupuolen ilmentämistä pukeutumisella, käytöksellä tai muilla vastaavilla tavoilla. Transsukupuolisista henkilöistä, transgendereistä ja transvestiiteista käytetään toisinaan yleiskäsitettä transihmiset.

Syrjintä on kielletty myös silloin, kun henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisystä säädetään erikseen (6 c §). Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Velvoite tulee ottaa huomioon oppilaitoksen ja työnantajan tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

Sukupuolivähemmistöön kuuluminen on yksityisyyden piiriin kuuluva asia, eikä henkilön tavanomaisesta eroava sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu tule aina esiin viranomaistoiminnassa, työpaikalla tai opiskelupaikassa. Sukupuolivähemmistöön kuuluvien yksityisyyttä tulee kunnioittaa, eikä tasa-arvon edistäminen tarkoita sitä, että ryhdyttäisiin selvittämään ihmisten sukupuoli-identiteettejä tai sukupuolen ilmaisua. Syrjintää voidaan kuitenkin ennaltaehkäistä pitämällä huolta, että ihmisten erilaisia sukupuoli-identiteettejä ja sukupuolen ilmaisun tapoja kunnioitetaan.

Konkreettiset toimet valittaisiin veloitettun tahon omista lähtökohdista, tarpeista ja käytettävissä olevista voimavaroista käsin. Olennaisinta olisi, että viranomaisilla, oppilaitoksilla ja työnantajilla on valmius ratkaista mahdollisia ongelmatilanteita. Syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi olisi hyödyllistä, että lisättäisiin tietoisuutta sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun yksilöllisyydestä, sillä tiedon puute ja siihen liittyvät ennakkoluulot voivat johtaa syrjintään. Velvoite koskisi myös julkisia palveluita. Julkisten palvelujen tarjonnassa tulisi ottaa huomioon se, että palvelu on järjestetty myös sukupuolivähemmistöön kuuluvia ajatellen.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyn tulee sisältyä uuteen tasa-arvosuunnitelmaan.

2.3. Yhdenvertaisuussuunnitelma

Viranomaisilla ja koulutuksen järjestäjillä sekä työnantajilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee olla kaikkia syrjintäperusteita koskeva suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma) yhdenvertaisuuden edistämisen toteuttamiseksi. Velvollisuus ei koske sellaista julkista palveluntehtävää hoitavaa yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä. Aiemmin viranomaisille oli säädetty velvollisuus laatia

yhdenvertaisuussuunnitelma ainoastaan etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi. viranomaisille oli säädetty velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma ainoastaan etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelman sisältönä voi olla muun muassa

- yhdenvertaisuuslain sisältö ja yhdenvertaisuuden määritelmät
- kuvaus viranomaisen tehtävistä ja toimintaympäristöstä yhdenvertaisuuden kannalta hyödyntäen mm. tilastotietoja
- kuvaus aikaisemmista toimenpiteistä ja niiden vaikutuksista kunnan eri toimialoilla ja palveluissa
- arvioinnin tulokset ja arvioinnissa havaitut kehittämiskohteet
- tavoitteet ja niiden toteuttamiseksi vaadittavat konkreettiset toimenpiteet
- mukautusten järjestäminen
- koulutus
- viestintä
- toimenpiteiden toteutuksen organisointi ja resursointi
- toteutuksen seuranta osana muuta seurantaa mm. hyvinvointikertomusta

2.4. Syrjinnän kieltö

Syrjinnän määritelmää on täsmennetty ja määritelmää laajennettu koskemaan vammaisten ihmisten yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseksi tarvittavien kohtuullisten mukautusten epäämistä.

Lain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (8 §). Aiempaan verrattuna uusia, yhdenvertaisuuslaissa nimenomaisesti mainittuja syrjintäperusteita ovat vain ammattiyhdistystoiminta, poliittinen toiminta ja perhesuhteet.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Syrjintään voi syyllistyä, vaikka ei olisi tarkoitus toimia syrjivästi.

2.5. Häirintä

Häirintä on yksi syrjinnän muoto. Siitä säädetään yhdenvertaisuuslain 14 §:ssä. Säännös vastaa sisällöllisesti aiempaa sääntelyä. Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy yhdenvertaisuuslain 8 §:n I momentissa tarkoitettuun syyhyn (syrjintäperusteeseen) ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Säännöksessä tarkoitettu ilmapiiri voi syntyä esimerkiksi esittämällä ihmisarvoa loukkaavia lausumia tai kiusaamalla muulla tavoin häirinnän kohdetta.

Ilmapiiri syntyy tyypillisesti jonkin organisaation, kuten esimerkiksi oppilaitoksen toiminnassa ja vaikuttaa usein ihmisten väliseen kanssakäymiseen.

Loukkaavan käyttäytymisen käsite on laaja siten, että kyse voi olla esimerkiksi puheista, sähköpostiviesteistä, ilmeistä, eleistä tai epäasiallisen materiaalin esille laittamisesta tai muunlaisesta viestinnästä. Ihmisarvoa loukkaavan käyttäytymisen ei tarvitse kohdistua suoranaisesti tiettyyn ihmiseen ollakseen häneen kohdistuvaa häirintää vaan se voi kohdistua myös johonkin ihmisryhmään. Esimerkiksi rasistisen materiaalin esillä pitäminen tavaran tai palvelun tarjoajan julkisessa tilassa voi loukata asiakkaaksi tulevan ihmisen ihmisarvoa sillä tavalla, että tekoa voidaan pitää häirintänä.

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset (18 §).

3. SUUNNITELMAN TAVOITTEET

3.1. Rekrytointi

Rekrytoinnin tavoitteena on varmistaa Ruoveden kuntaan osaava henkilöstö. Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia.

Ruoveden kunnan rekrytointiprosessi on ohjeistettu. Työpaikkailmoituksissa tehtävälle asetetut vaatimukset ovat tehtävän hoitamisen kannalta relevantteja.

Henkilövalinnoissa valinta haastatteluun perustuu osaamiseen ja pätevyYTEEN, jotka hakija osoittaa lähettämillään asiakirjoilla. Haastattelussa käsitellään vain tarpeellisia tietoja, eikä syrjiviä kysymyksiä esitetä. Hakijoista tehdään ansiovertailu ja palvelussuhteeseen valitaan ansioitunein. Kahden yhtä pätevän hakijan tilanteessa voidaan suosia vähemmistösukupuolta edustavaa hakijaa. Raskaus tai synnytys eivät voi johtaa syrjintään valintatilanteessa. Myöskään ikä ei voi olla peruste valitsematta jättämiselle.

3.2. Työajan järjestelyt sekä työn ja perheen yhteensovittaminen

Työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti Ruoveden kunnassa on useita työaikajärjestelmiä, mm. yleistyöaika, 37 tunnin työaika ja toimistotyöaika. Toimistotyöaikaa tekevällä henkilöstöllä on liukuva työaika (kunnanhallitus 25.3.1991), joka helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Helmikuun alusta 2017 on otettu käyttöön hallituksen määräämä työajan pidennys (kiky-ohjelma).

3.3. Palkkaus, nimikkeet ja työn vaativuuden arviointi

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan viranhaltijan / työntekijän tehtäväkohtainen palkka määritetään tehtävien vaativuuden perusteella. Tehtävän kuvaukset sekä työn vaativuuden arviointi on viimeksi päivitetty Ruovedellä vuoden 2016 aikana.

Työn vaativuuden arviointi suoritetaan palkkahinnoittelukohdittain, jolloin viiteryhmänä ovat samaan palkkaryhmään kuuluvat tehtävät. Vaativuustekijöitä käytetään hyväksi palkkaryhmän palkka-asteikon soveltamisessa. Yleiset vaativuustekijät ovat:

-osaaminen (koulutus)

-vuorovaikutustaidot (yhteistyökyky)

-ongelmanratkaisutaidot ja tiedonhankintataidot (mm. tietotekninen osaaminen)

-vastuu

Kunkin osatekijän osalta arviointiasteikko on jaettu neljään tasoon: kehitystarvetta, normaali, hyvä, erittäin hyvä. Tehtäväkuvauslomakkeessa eri osatekijöiden suoritustasoja on kuvattu sanallisilla kuvauksilla arvioinnin helpottamiseksi. Arviointijärjestelmän tarkoituksena on olla avoin ja läpinäkyvä ja siten kohdella työntekijöitä tasapuolisesti.

Tehtäväkuvia ja työn vaativuutta arvioidaan vuosittain pidettävissä esimies-alaiskeskusteluissa.

Työn vaativuuden arvioinnin periaatteena on arvioida työn vaativuutta työntekijästä riippumattomana. Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet jätetään tässä huomiotta. Työntekijän sukupuoli ja ikä eivät näin ollen vaikuta työn vaativuuden arviointiin eivätkä sitä kautta arvioinnin perusteella määräytyvään tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkausluvun II §:n mukaan viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa euromääräistä henkilökohtaista lisää, jonka perusteena ovat viranhaltijan / työntekijän henkilökohtaiset työtulokset ja ammatinhallinta sekä mahdolliset muut paikallisesti määritellyt henkilökohtaiset taidot / ominaisuudet.

3.4.Eteneminen uralla ja työn ohessa kouluttautuminen

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda molempien sukupuolten edustajille yhtäläiset mahdollisuudet sekä koulutukseen että uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla. Tavoitteen saavuttamiseksi on kannustettava naisia ja miehiä eteenpäin etenkin niillä aloilla, joissa kyseessä olevaa sukupuolta on vähemmän. Sekä naisten että miesten tulisi halutessaan saada koulutusta ja kokemusta johtamistehtäviä varten.

Urakehitys voi tarkoittaa työtehtävän vaihtamista organisaatiotasolla tai myös kehittymismahdollisuuksia omassa tehtävässä. Henkilöstöä kannustetaan oman työn kehittämiseen ja resurssien mukaan mahdollistetaan koulutuksiin pääseminen tasapuolisesti. Perhevapaiden käyttäminen ei saa johtaa urakehityksen ulkopuolelle jättämiseen.

3.5.Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu työelämässä sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Työntekijän tulee ilmoittaa sukupuolisesta häirinnästä mahdollisimman nopeasti esimiehelleen tai työnantajan edustajalle. Apua ja tukea voi kysyä myös työsuojelun

edustajilta tai luottamusmieheltä. Kun sukupuolista häirintää tai ahdistelua on syytä epäillä, työnantajan on välittömästi ryhdyttävä toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Ruoveden kunnassa on laadittu Ohjeistus huomautuksen tai varoituksen antamisesta ja sitä noudatetaan kaikissa yksiköissä.

3.6.Syrjintä

Uudessa yhdenvertaisuuslaissa syrjintäkieltoa selkiytetään säätämällä laissa nimenomaisesti siitä, että se pitää sisällään myös olettaaman perustuvan syrjinnän ja läheissyrjinnän. Läheissyrjinnässä syrjintä kohdistuu johonkuhun toiseen. Esimerkiksi henkilön asettaminen epäedulliseen asemaan siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen. Tällaisia ovat esimerkiksi perheenjäsenet ja sukulaiset sekä läheiset työkaverit ja ystävät. Olettaaman perustuva syrjintä tarkoittaa sitä, että tekijä erehtyy esim. henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautuneisuudesta.

Työnantajan on tehtävä kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetut yksittäistapauksessa toteutettavat kohtuulliset mukautukset on erotettava yleis- ja pysyväisluonteisista esteellisyystoimenpiteistä, jotka säädetään muualla lainsäädännössä. Mukautukset voivat kohdistua esim. fyysiseen ympäristöön (liikkumisen esteet, työolosuhteet), työvälineisiin (mitoitukset, apuvälineet) tai työn järjestelyihin (työn organisointi, työmenetelmät.).

Uudessa laissa työnantajalle on tullut myös velvollisuus antaa kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleensa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa. Muiden syrjintäperusteiden osalta työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa tällaista kirjallista selvitystä. Mukautusvelvollisuuden laiminlyönnistä voidaan tuomita hyvitystä vasta I.I.2017 lukien.

3.7. Positiivinen diskriminaatio

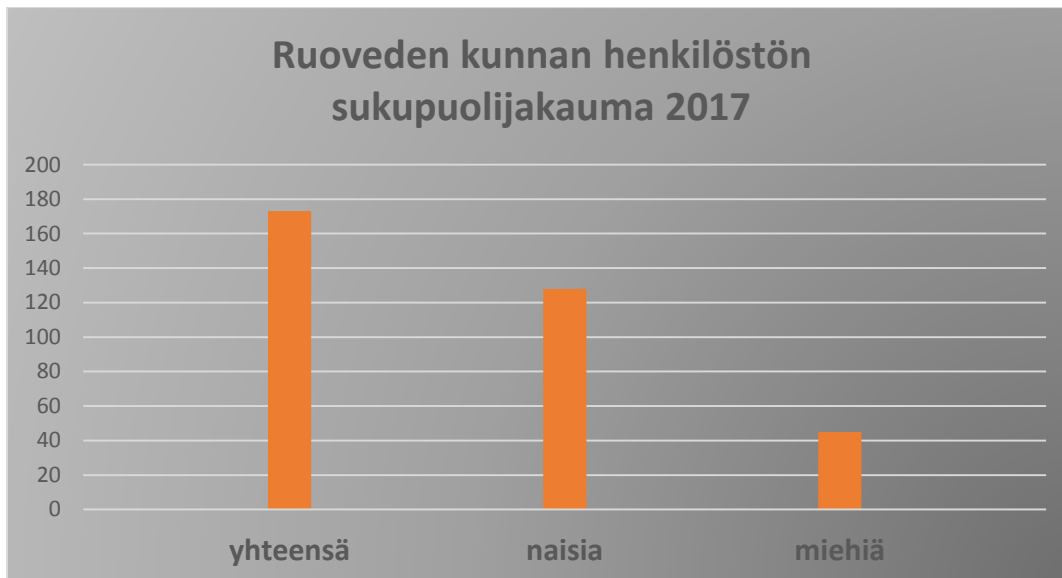
Laissa on säädös positiivisesta erityiskohtelusta. Syrjintää ei ole sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Laki mahdollistaa esimerkiksi sen, että kunta tarjoaa kesätöitä vain oman kunnan asukkaille tai käytännön, jossa työnantaja myöntää harkinnanvaraisia virka- tai työvapaita ikääntyville työkyvyn ylläpitämiseksi paremmin ehdoin kuin muille.

4. NYKYTILANTEEN KARTOITUS RUOVEDEN KUNNAN HENKILÖSTÖN KESKUUDESSA

Kunnalliset virka- ja työehtosopimukset takaavat tasa-arvoiset ja oikeudenmukaiset palvelussuhteen ehdot. Kuntatyönantajan teettämän tutkimuksen mukaan miehet ja naiset kokevat olevansa tasa-arvoisessa asemassa kunnallisilla työpaikoilla. Tutkimuksen mukaan myös miesten ja naisten palkkaerot ovat kunta-alalla pienemmät kuin yksityisellä sektorilla.

Ruoveden kunnan YT-komitea on käsitellyt yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain uudistuksia 19.12.2016 pidetyssä kokouksessa sekä uudelleen 21.2.2017.

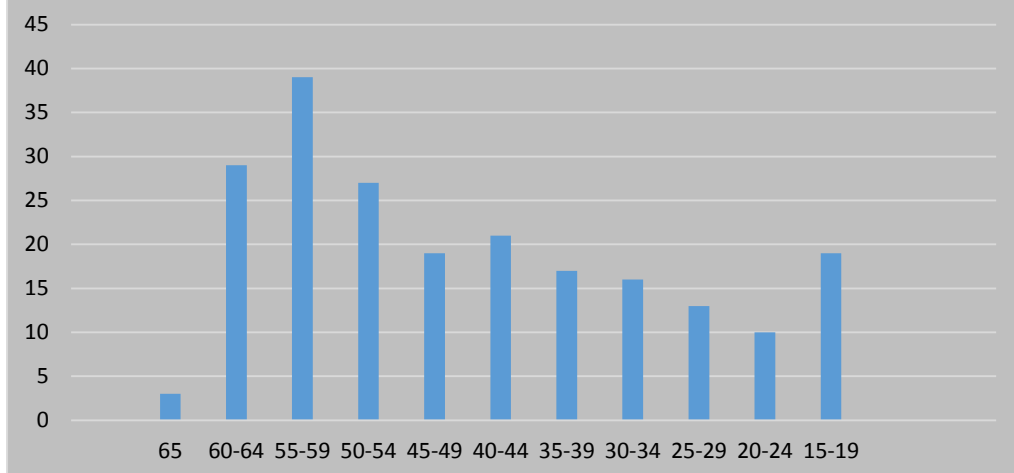
Ruoveden kunnan tilastoja:



Kunnan työntekijöistä 74% (128) on naisia ja 26%(45) on miehiä

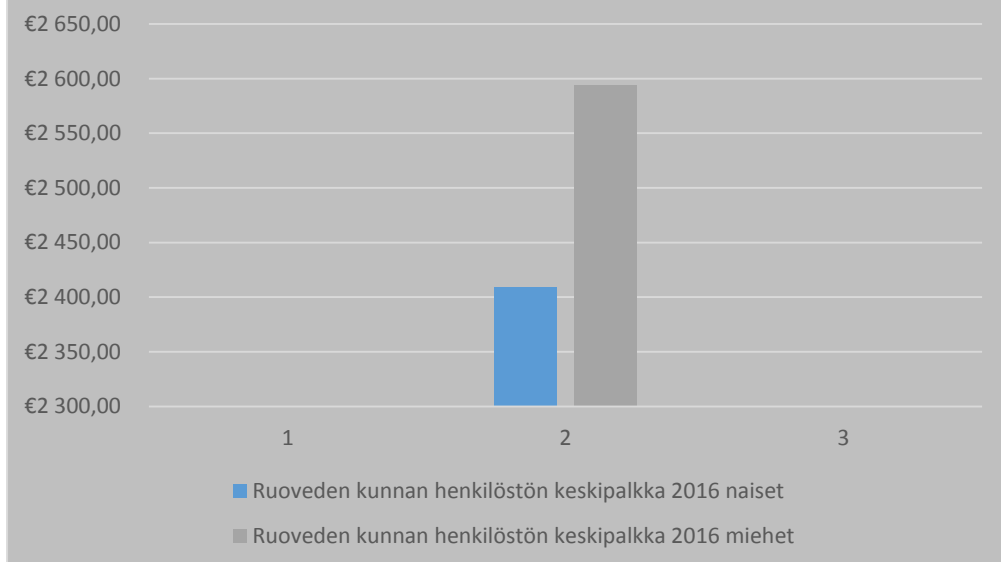
Ruoveden kunnassa on v. 2017 yhteensä 173 työntekijää, joista naisia 128 eli 74 % ja miehiä 45 eli 26%

Ruoveden kunnan henkilöstön ikäjakauma 2016

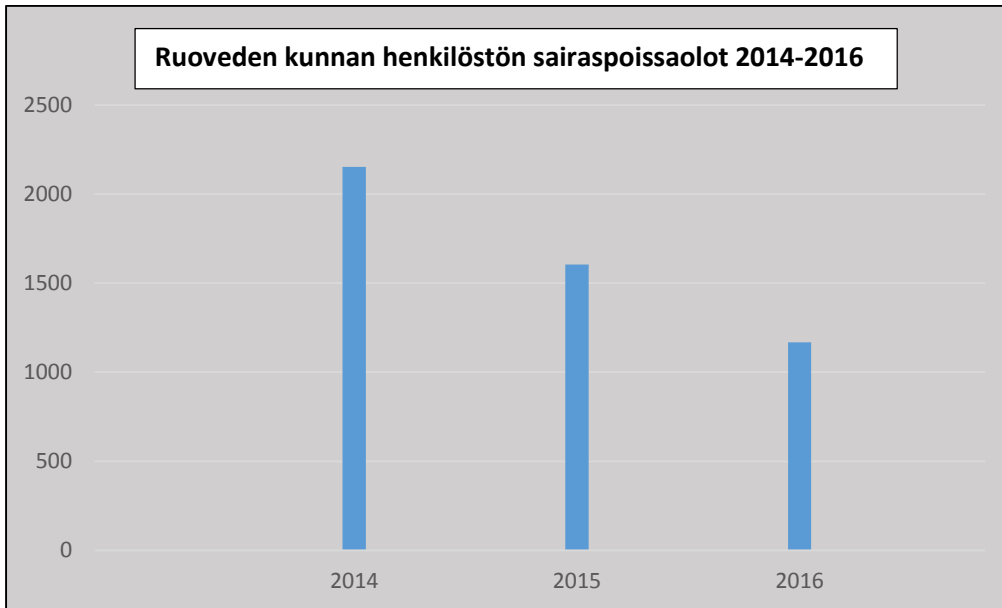


Ruoveden kunnan henkilöstön ikäjakauma osoittaa, että valtaosa henkilöstöstä on yli 50-vuotiaita. 60-64 -vuotiaita on yhteensä 29, joten rekrytointia tullaan tekemään lähivuosina runsaasti. Ruoveden kunnan henkilöstön keski-ikä on 49 vuotta.

Ruoveden kunnan henkilöstön keskipalkat 2016



Kunnan henkilöstön keskipalkka on 2456,17€/kk. Naisten keskipalkka on 2409,61€/kk ja miesten vastaavasti 2593,69€/kk. Miesten ja naisten palkkauksessa on valtakunnallista keskitasoa. Naisten euro valtakunnallisesti on n. 92 senttiä.



Sairaspöissaoloja kunnassa v. 2016 oli kaikkiaan 1168 päivää. Näistä naiset sairastivat 876 päivää ja miehet 292 päivää. Miesten pöissaolojen keskimäärinen pituus oli 7,1 päivää/tapaus, kun naisten sairauspöissaolojen kesto oli keskimäärin 4,0 päivää / tapaus. Palkallisia sairauspöivä oli yhteensä 1062 ja palkattomia 106.

Henkilöstön sairaspöissaoloissa on tapahtunut selkeä vähenemä vuoden 2014 tilanteesta. V.2014 sairaspöissaolopöiviä oli kaikkiaan 2153, vuonna 2015 niitä oli 1605.

5. KEHITTÄMISKOHTTEET JA SEURANTA

5.1. Palkkaus

Tasa-arvolain lähtökohtana on perusteettomien palkkaerojen poistaminen. Valtakunnalliset työ- ja virkaehtosopimukset sekä paikallinen tehtävän vaatavuuden arviointi luovat perustan naisten ja miesten tasa-arvoiselle palkkaukselle. Ruovedellä sukupuolten välistä lievää palkkaeroa voidaan selittää naisvaltaisilla matalapalkka-aloilla. Henkilöstöstä valtaosa on juuri naisia sekä palveluammattien yleisellä matalammalla palkkatasolla.

Lomarahojen vähentäminen

Julkisen sektorin lomarahoja leikataan 30%:lla nykyisestä tasosta. Vähennys koskee vuosina 2017-2019 päättyvien lomanmääräytymisvuosien aikana ansaittuihin vuosilomiin liittyviä lomarahoja. Leikkaus koskee 1.2.2017- 20.9.2019 välillä maksettavia lomarahoja.

6% -> 4,2%

5% -> 3,5%

4% ->2,8 %

Rekrytointi

Ruoveden kunnassa noudatetaan rekrytointiprosessin ohjeistuksen mukaisesti tasapuolista rekrytointia. Vähemmistönä työpaikalla olevaa sukupuolta saa suosia hakumenettelyssä, mutta sukupuoli ei saa koskaan valintakriteerinä ohittaa pätevyyttä. Kahden yhtä pätevän hakijan tilanteessa voidaan suosia vähemmistösukupuolta edustavaa hakijaa. On syytä huomioida myös, että tasapuolisuuden nimissä hakijan asuinpaikka ei saa ratkaista valintaprosessissa.

5.2. Työajat

KUNTA-ALAN TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUKSET

Uudet työ- ja virkaehtosopimukset on määritelty ajalle **1.2.2017- 31.1.2018 (12kk)**. Tässä yhteydessä työ- ja virkaehtosopimukseen ei tehdä palkkaa tai muita kustannusvaikutteisia työehtoja koskevia muutoksia. Ei myöskään sopimuskorotuksia vuonna 2017.

Uudet sopimukset koskevat koko kunta-alaa ja kaikkia sopimusaloja eli 422 000 palkansaajaa (KVTES, OVTES, TS, TTES). Tuntipalkkaisten osalta on olemassa erilliset ohjeet.

Työajan pidennys

Vuosittaista työaika pidennetään hallituksen Ki-Ky-ohjelman mukaisesti keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta. Työajan pidentämisessä ratkaisut vaihtelevat kunta-alalla sopimusalakohteisesti.

Uudet työajat 1.2.2017 alkaen:

Työaikamuoto KVTES 2014-2016 KVTES 2017

Yleistyöaika 38t 15 min/ vko 38t 45min/vko

Toimistotyöaika 36t15min/vko 36t45min/vko

Jaksotyöaika 76t30min/2vko 77t30min/2vko

114t45min/3vko 116t15min/3vko

153t/4vk 155t/4vko

Eräiden asiantuntijoiden työaika (ent.37t työaika) 37t/vko 37t30min/vko

Myös arkipyhälyhennys ja ylityöraja muuttuvat ko. työaikamuodoissa!

Viikkotyöajan pidentyminen 30 minuutilla suunnitellaan pääsääntöisesti työvuoroluetteloon tehtäväksi yhtenä päivänä. OVTES:n alaisten osalta noudatetaan valtakunnallisesti määriteltyä linjaa.

5.3. Urakehitys

Sukupuolesta tai iästä riippumatta henkilöstölle annetaan mahdollisuus täydennyskoulutukseen ja urakehitykseen tasapuolisesti.

5.4.Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelmasta tiedottaminen

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee käsitellä jokaisessa Ruoveden kunnan työyhteisössä ja siellä tulee keskustella siitä, miten voimme yhdessä edistää tasa-arvoista organisaatiota ja työyhteisöä ja tätä kautta vaikutta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

6. YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON TOTEUTUMINEN RUOVEDEN KOULUJEN TOIMINNASSA

6.1. Häirintä

Sukupuoleen, uskoon tai kansallisuuteen perustuva häirintä on kaikissa kouluissa kielletty. Jos tällaista esiintyy oppilaiden keskuudessa, siihen puuttuu asian havainnut opettaja ja vie prosessin loppuun asti. Vaikeimmat tapaukset käsitellään yhdessä luokanvalvojan, opettajan, kuraattorin ja rehtorin kanssa. Huoltajia informoidaan asiasta aina. Mikäli aikuisten keskuudessa tapahtuu häirintää, tehdään siitä kirjallinen työsuojelulakiin perustuva ilmoitus työnantajalle, joka puuttuu asiaan.

6.2.Koulukiusaaminen

Kaikilla kouluilla on omat järjestyssääntönsä, jotka sivistyslautakunta on hyväksynyt. Useissa luokissa on omat luokan säännöt. Koko kunnassa on annettu yhteiset sosiaalisen median ohjeet. Koulut kuuluvat KiVa-ohjelmaan ja kiva-tuntien määrää pyritään lisäämään.

Koulukiusaamiseen puututaan aina heti, kun ongelma havaitaan. Tapausten selvittelyssä mietitään uusia toimintamalleja ja ratkaisuja tulevien tapausten varalle. Tällaisten ongelmien tehokas käsittely edellyttää riittävän aikuisresurssin osallisuutta tapauksia selviteltäessä. Koteihin ollaan yhteydessä joko puhelimitse tai Wilman kautta. Myös terveystarkastusten yhteydessä puhutaan kiusaamisesta.

6.3.Opetustilanteiden tasapuolisuus

Oppilaita ei jaotella Ruoveden kouluissa oppiaineisiin tai kerhoihin sukupuolen mukaan. Samoin huolehditaan siitä, että oppiaineiden sisällöt ja opetustuntimäärät ovat sukupuolesta riippumattomia. Opetussuunnitelma auttaa tasapuolisuuden toteutumista. Tyttöjen ja poikien liikuntatuntien samanaikaisuus mahdollistaa kiinnostuksen mukaisten ryhmien käytön. Näin liikuntatunneille muodostuu luonnokkaasti myös sekaryhmiä. Käsitöitä ei jaeta poikien teknisiin töihin ja tyttöjen tekstiilitöihin vaan oppiaineesta käytetään yhteistä nimitystä käsityö. Ryhmät ovat yhteisiä sekä tytöille että pojille.

Opettajien on tarkkailtava omia opetusmenetelmiään ja koulun sisäisiä työnjakoa niin, että eivät opetuksessaan tai muissa toimissaan ylläpidä sukupuoleen kohdistuvia ennakkoluuloja vaan pyrkivät kaikin tavoin edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Opettajan ammatti on yksi harvoista tasa-arvoisista ammateista, joissa sukupuolella ei ole merkitystä palkkauksen erottelevana tekijänä. Palkkaus perustuu niin naisilla kuin miehillä samoihin kriteereihin, pääasiassa oppituntien määrään. Opettajat ovat usein sukupuoleltaan naisia, kun taas rehtorit ovat useimmiten miehiä. Tosin ero kapenee vuosi vuodelta.

6.4.Opettajien yhdenvertaisuusosaaminen

Opettajien tietoista yhdenvertaisuusosaamista voidaan lisätä tehokkaasti täydennyskoulutuksella. Täydennyskoulutusta tulee kohdentaa tasapuolisesti kaikille opettajille riippumatta iästä tai kokemusvuosista. Opettajien yhdenvertaisuusosaamisen lisääntymisen kautta pystytään rikkomaan koulun perinteisiä tyttö-poika -toimintakategorioita ja voidaan luoda kokonaan uudentyyppisiä pedagogisia toimintamalleja.

Opettajien yhdenvertainen osaaminen, monipuolisten pedagogisten ja didaktisten menetelmien hallinta, edistää oppilaiden oikeutta saada laadukasta opetusta opettajasta riippumatta.

Työnantajan on oltava selvillä alueellisen yhdenvertaisuuden varmistamiseksi eri koulujen resurssitarpeesta ja huolehdittava esim. kaikkien oppilaiden mahdollisuuksista päästä harrastustoiminnan pariin, uimahalleihin tai kulttuuritapahtumien piiriin riippumatta koulun sijainnista.

Yhdenvertaisuusosaamista lisätään tarkastelemalla säännöllisesti työyhteisön sisäisiä toimintamalleja ja -ohjeita. Tämä tapahtuu luonnikkaasti vuosittain käytävissä esimies-alaiskeskusteluissa sekä vuosittaisissa koko työyhteisön itsearviointipalaverissa.