

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2020 - 2022

## Sotkamon kunta

Yhteistyöryhmä 16.09.2020 § 18  
Kunnanhallitus 20.10.2020 § 173  
Kunnanvaltuusto

## Sisällys

1. Johdanto .....	2
1.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.....	2
1.2 Yhdenvertaisuuslaki.....	3
1.3 Tasa-arvo Sotkamon kunnassa .....	3
1.4 Arvoperusta .....	3
Johtaminen .....	3
Osaaminen.....	3
Työhyvinvointi .....	3
Rekrytointi .....	3
Palkkaus.....	4
2. Tavoite .....	4
3. Vastuu.....	4
4. Suunnitelmaan sitouttaminen organisaatiossa.....	4
5. Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma.....	4
5.1 Sotkamon kunnan elinympäristö ja palvelut.....	4
5.2 Sotkamon kunnan varhaiskasvatus, opetus-, kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut.....	5
5.3 Sotkamon kunnan tekniset palvelut ja yleishallinto.....	7
5.4 Sotkamon kunnan sote-palvelut .....	8
6. Kartoitus, tavoitteet, toimenpiteet ja toimintasuunnitelma.....	8
6.1 Työolot.....	8
6.2 Rekrytointi ja osaaminen.....	9
6.3 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen .....	11
6.4 Sama palkka samanarvoisesta työstä (tasa-arvoiset palkat).....	12
6.5 Häirintä .....	12
6.6 Yhdenvertaisuuden edistäminen.....	13
Liite - Lakien mukaisia määritelmiä (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaki) .....	14

## 1. Johdanto

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

Yhdenvertaisuuslain keskeisenä muutoksena on, että laki koskee kaikkea julkista ja yksityistä toimintaa lukuun ottamatta yksityis- ja perhe-elämää ja uskonnonharjoitusta. Uutta lakia sovelletaan siis lähtökohtaisesti kaikkeen kunnan toimintaan mukaan lukien asiakaspalveluun. Syrjintäperusteita on tarkennettu ja mm. kohtuullisten mukautusten epääminen vammaisilta henkilöiltä katsotaan myös syrjinnäksi. Velvoite laatia yhdenvertaisuussuunnitelma koskee uuden lain mukaan kaikkia syrjintäperusteita aikaisemman etnisiä vähemmistöjä koskevan suunnittelun sijasta.

Tasa-arvolain sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltä on laajennettu koskemaan sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun koskevaa syrjintää. Lakia on täydennetty velvoitteella ennalta ehkäistä näihin perustuvaa syrjintää. Koulutuksen järjestäjän velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma laajennettiin koskemaan myös perusopetusta eli kaikkia koulutusasteita.

### 1.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Työntäjän velvollisuus edistää tasa-arvoa

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

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

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan mukaan naisten ja miesten välinen tasa-arvo on kaikkien ihmisten perusoikeus ja jokaisen demokraattisen yhteiskunnan perusarvo. Jotta tasa-arvo saavutetaan, sen arvo pitää tunnustaa lainsäädännössä ja sitä tulee soveltaa tehokkaasti kaikilla elämänalueilla: politiikassa, taloudessa, yhteiskuntaelämässä ja kulttuurissa.

## **1.2 Yhdenvertaisuuslaki**

Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

## **1.3 Tasa-arvo Sotkamon kunnassa**

Sotkamon kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perimmäisenä tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koko työyhteisössä siten, että työyhteisö toimisi tehokkaasti ja tuottavasti unohtamatta kuitenkaan tasa-arvon vaatimuksiin liittyviä tekijöitä sekä henkilöstön viihtyvyyttä ja motivoituneisuutta.

Tasa-arvoon liittyvillä tekijöillä tarkoitetaan sitä, että ketään ei saa syrjiä sukupuolen, iän, äidinkielen, uskonnon, etnisen taustan perusteella. Työyhteisön tulee kaikin keinoin vaikuttaa, että työyhteisön toimivuus ja siellä työskentelevien ihmisten oikeudet voidaan taata.

## **1.4 Arvoperusta**

Sotkamon kunnassa työskennellään henkilöstöstrategiaan otetun yhteisen arvoperustan mukaisesti. Se perustuu viiteen osa-alueeseen:

### **Johtaminen**

Johtamisen perusosaamista ja muutosjohtamisen valmiuksia kehitetään. Jokaisen esimiehen on tiedostettava asemansa esimiehenä ja vastuunsa henkilöstöstä. Johtamisperiaatteena on välitön, välittävä ja kannustava johtaminen. Myös työntekijöiden on tärkeää hallita keskeiset työyhteisötaidot.

Tavoitteena on se, että esimiehet saavat johtamiseen ja työyhteisön kehittämiseen liittyvää koulutusta. Työyhteisötaitoja kehitetään yhdessä.

Kehityskeskustelut henkilöstön kanssa käydään säännöllisesti. Tavoitteena on se, että kehityskeskustelut käydään vähintään kerran vuodessa, tulos- ja palautes keskustelu voidaan yhdistää sijoittamalla kehityskeskustelu loppuvuoteen tai muuhun ajankohtaan toimintavuoden mukaan.

### **Osaaminen**

Henkilöstön osaaminen kartoitetaan ja osaamista sekä viestintää ja tiedottamista työyhteisössä parannetaan.

Tavoitteena on luoda työntekijöille mahdollisuus käyttää tietojaan ja taitojaan monipuolisesti kunnan palveluksessa ja vaikuttaa siihen, että kunkin työyhteisön jäsenen kyvyt ja osaaminen hyödyntävät kaikkien työyhteisön jäsenten osaamista.

### **Työhyvinvointi**

Tavoitteena on päästä siihen, että jokainen työntekijä kokee tekevänsä merkityksellistä työtä, arvostetaan toisia työntekijöitä ja hyväksytään erilaisuus.

Työntekijälle annetaan säännöllisesti palautetta.

### **Rekrytointi**

Tulevaan henkilöstön poistumaan varaudutaan siirtämällä osaamista nuoremmille ja hankkimalla ulkopuolista osaamista.

Tavoitteena on rekrytoida tulevaisuudessa tarvittavia osaajia ikääntyvien työntekijöiden rinnalle ja luoda pelisäännöt ostopalvelujen käyttöön.

## **Palkkaus**

Kuntayhteisöön sopivien kannustavien palkkausjärjestelmien soveltamismalleja kehitetään ja otetaan käyttöön.

Työntekijän roolin lisäksi esimiesasemassa olevilla on erityinen vastuu toiminnan sisällöstä, laadusta, työntekijöiden työsuorituksista sekä siitä, miten kuntalaiset kokevat palvelut. Kunta luo edellytyksiä, jotka antavat kaikille työntekijöille hyvät mahdollisuudet osallisuuteen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen. Ilmaistaan selkeästi toiminnan tavoitteet ja työntekijän tehtävät ja vastuu. Esimiehinä ja työnjohtajina ollaan hyviä esikuvia edistäen työniloa, avoimuutta ja luovuutta koko organisaatiossa.

## **2. Tavoite**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on, että Sotkamon kunta on työpaikka, jossa kaikki tekevät työtä samoilla ehdoilla ja samoin edellytyksin. Sukupuolesta riippumatta kaikilla on samat oikeudet työn, palvelussuhteen ehtojen ja muiden työehtojen suhteen sekä mahdollisuudet työssä kehittymiseen.

## **3. Vastuu**

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään yhteistyöryhmässä, kunnanhallituksessa sekä vahvistetaan kunnanvaltuustossa. Henkilöstöpalvelut vastaavat siitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään ja arvioidaan joka toinen vuosi. Jokainen työntekijä on vastuussa tasa-arvotyöstä ja siitä, että työpaikalla toimitaan yhteiseltä arvopohjalta.

## **4. Suunnitelmaan sitouttaminen organisaatiossa**

Esimiehiä veloitetaan ottamaan käyttöön kunnanvaltuustossa hyväksytty Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman periaatteet organisaatiossa. Se on saatavilla myös kunnan intranetissä.

## **5. Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma**

### **5.1 Sotkamon kunnan elinympäristö ja palvelut**

Sotkamon kunnan elinympäristö on maaseutumainen. Sotkamo on menestyvä kunta, jonka kehitys perustuu matkailu- ja palveluteollisuuteen. Kaivoshankkeissa yhdistyvät moderni ja perinteinen teollisuus. Maa- ja metsätalous ovat alueella edelleen merkittävässä asemassa. Kunnassa olevat tärkeimmät palvelut sijaitsevat lähellä ja ovat varsin helposti ja nopeasti saavutettavissa. Myös sellaiset palvelut, joita kunta ei itse pysty tarjoamaan ovat helposti saavutettavissa johtuen Kajaanin kaupungin läheisyydestä. Sotkamon kunnan elinympäristön suunnittelussa pyritään jatkossakin ottamaan huomioon kuntalaisten tarpeet siten, että kaikki voivat tuntea olonsa turvalliseksi iästä, sukupuolesta tai kulttuuritaustasta riippumatta.

## **Yleishallinto**

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus palvelutuotannossa

Sotkamon tuottamien ja tarjoamien palveluiden saatavuuteen tai tarjontaan ei vaikuta palvelun käyttäjien sukupuoli tai muu tausta. Kaikissa kunnan tuottamissa palveluissa lähtökohtana on tasa-arvo ja yhdenvertainen kohtelu.

Kuntalaisille tarkoitettuja palveluja kehitettäessä huomioidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulmat. Kunta sitoutuu edistämään tasa-arvoa ja estämään syrjinnän kaikessa palvelutuotannossa. Kunnan palvelut ovat tarkoitettu kunnan kaikille väestöryhmille. Erityispalveluita tarjotaan kunnassa kysynnän ja tarpeen mukaan.

#### Asiakaspalvelu

Hallinnon toimialalla asiakaspalvelua tarjotaan ulkoisille ja sisäisille asiakkaille. Asiakaspalvelussa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusarvoja, kaikkia asiakkaita kohdellaan samojen periaatteiden mukaisesti.

Hallinnon toimialalla pyritään varmistamaan, ettei toimintaohjeissa, suunnitelmissa tai muissa toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa ole aineksia, jotka asettavat henkilöstön jäsenet eriarvoiseen asemaan.

Julkisuuslaki määrittelee kaikki kunnan asiakirjat lähtökohtaisesti julkisiksi ja näin ollen tarvittaessa tasapuolisesti kaikkien kuntalaisten nähtäville.

Asiointipalvelut järjestetään pääsääntöisesti palvelujärjestelmällä tai käytetään sähköpostijärjestelmää. Rinnalla tulee kuitenkin säilyttää palvelut myös niille, jotka eivät käytä uusia menetelmiä. Sotkamon kunnalla on verkkosivut englanniksi, joissa myös saavutettavuus on huomioitu.

Viranomaistoiminnan avoimuus ja läpinäkyvyys ovat demokratian olennaisimpia edellytyksiä. Kansalaisilla on oikeus tietää, kuinka viranomaiset toimivat ja perustelevat tekemiään ratkaisuja. Erityisen tärkeä tämä on paikallisen hallinnon kohdalla, jossa kunnalliset viranomaiset vaikuttavat päätöksillään kuntalaisten arkeen.

#### Esteettömyys

Esteettömyys tarkoittaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteutumista niin, että jokainen ihminen voi ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Tämä on huomioitu esim. hissien rakentamisella sekä kulkuväylien suunnittelulla. Kunnanvaltuustosalissa on käytössä induktiosilmukka (kuulemisen apuväline).

## 5.2 Sotkamon kunnan varhaiskasvatus, opetus-, kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut

Yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun kiinnitetään huomiota toimintayksiköissä arjen työtilanteissa, neuvonnassa, ohjauksessa ja perehdytyksessä sekä työolosuhteiden järjestämisessä ja palkkauksessa. Työyhteisön jäseniä arvostetaan ja kohdellaan kunnioittavasti. Mahdolliseen syrjintään ja epäasialliseen käytökseen puututaan.

Yhteisön jäsenet tulevat kohdatuiksi ja kohdelluiksi yhdenvertaisina riippumatta henkilöön liittyvistä tekijöistä. Yhdenvertaisuus ei merkitse samanlaisuutta. Toimintakulttuurin kehittämisen kannalta on tärkeää, että yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevista asenteista keskustellaan työyhteisössä. Lisäksi tulee pohtia, miten esimerkiksi kieleen, etnisyyteen, elämäntavoihin, vammaisuuteen, sukupuoleen ja sen moninaisuuteen liittyvät asenteet näkyvät puheissa, eleissä, teoissa ja toimintatavoissa. Vuorovaikutuksen ja kielenkäytön mallit sekä tavat toimia stereotyyppisten oletusten mukaisesti välittyvät kaikessa kanssakäymisessä.

Asiakaspalvelussa (sisäiset ja ulkoiset asiakkaat sekä sidosryhmät) yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusarvoja. Kaikkia asiakkaita kohdellaan samojen periaatteiden mukaisesti.

## Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa edistetään osallisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kaikessa toiminnassa. Lasten, henkilöstön ja huoltajien aloitteita, näkemyksiä ja mielipiteitä arvostetaan. Tämä edellyttää osallisuutta edistävien toimintatapojen sekä rakenteiden tietoista kehittämistä. Lasten ymmärrys yhteisöstä, oikeuksista, vastuusta ja valintojen seurauksista kehittyy osallisuuden kautta. Osallisuutta vahvistaa lasten sensitiivinen kohtaaminen ja myönteinen kokemus kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta. Lasten ja huoltajien osallistuminen toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin vahvistaa osallisuutta. Jokainen henkilöstön jäsen on tärkeä osa kasvatusyhteisöä.

Varhaiskasvatus on sukupuolisensitiivistä. Henkilöstö rohkaisee lapsia tekemään valintoja ilman sukupuoleen tai muihin henkilöön liittyviin seikkoihin sidottuja stereotyyppisiä rooleja ja ennakko-odotuksia. Henkilöstö tunnistaa lasten keskinäisten kohtaamisten eriarvoistavia piirteitä sekä puuttuu niihin hienotunteisesti ja johdonmukaisesti. Myönteisellä ja kannustavalla vuorovaikutuksella tuetaan lapsen oman identiteetin ja itsetunnon kehitystä.

Varhaiskasvatuksessa kulttuurinen moninaisuus nähdään voimavarana. Yhteisössä tunnistetaan, että oikeus omaan kieleen, kulttuuriin, uskontoon ja katsomukseen on perusoikeus. Erilaisista ajattelu- ja toimintatavoista keskustellaan rakentavasti ja luodaan myös uusia tapoja toimia yhdessä. Samalla edistetään kulttuurisesti kestävästä kehitystä.

Kuntalaisten sujuvan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi varhaiskasvatuspalvelujen joustavuus on tärkeää. Muun muassa lasten sijoituksissa sekä varhaiskasvatustyöyksiköiden aukioloajoissa pyritään huomioimaan vanhempien toiveet olemassa olevien henkilöstö- ja talousresurssien asettamissa rajoissa.

## Esiopetus, perusopetus, lukio ja kansalaisopisto

Esiopetusyksiköiden, perusopetuksen koulujen, lukion ja kansalaisopiston on uuden lain mukaan laadittava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Se tehdään erillisenä suunnitelmana, joka liitetään toimintasuunnitelman osaksi. Siinä tulee olla kuvattuna, mikä on toimintaympäristön tasa-arvotilanne, millaisilla konkreettisilla toimintatavoilla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään lasten, koululaisten ja opiskelijoiden kohdalla ja miten tilanteen ja toimenpiteiden arviointi tehdään. Lisäksi siinä tulee olla ohjeistus, miten toimitaan tilanteissa, jossa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eivät toteudu. Suunnitelmat tehdään kolmeksi vuodeksi kerrallaan.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä on kyse oikeudenmukaisuuden toteutumisesta toimintayksikössä sekä viihtyisän ja motivoivan oppimisympäristön edellytysten luomisesta ja oppimisen edistämisestä kaikin tavoin. Se tarkoittaa osaamisen ja työn oikeudenmukaista arvostamista kasvatuksessa, opettamisessa ja ohjaamisessa. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen kuuluu kaikille samassa toimintayksikössä toimiville ja se toteutuu oleellisena osana arjen toimintakulttuuria. Jokainen oppija, niin lapsi, nuori kuin aikuinenkin on arvokas ja heitä kohdellaan tasapuolisesti kaikissa tilanteissa koko toiminta-ajan. Heidän osallisuuttaan vahvistetaan eikä heitä syrjitä sukupuoli-identiteetin, alkuperän, kielen, uskonnon, mielipiteen, iän, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden tai terveydentilan perusteella.

Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut

Palveluissa asiakkaita kohdellaan yhdenvertaisesti ja samojen periaatteiden mukaan. Palveluja järjestetään tarvelähtöisesti ja niiden suunnittelussa ja toteutuksessa huomioidaan toiveita.

### 5.3 Sotkamon kunnan tekniset palvelut

Asiakaspalvelu

Teknisellä toimialalla jokainen kuntalainen on asiakaspalvelun potentiaalinen asiakas. Asiakaspalveluissa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusarvoja, kaikkia asiakkaita kohdellaan samojen periaatteiden mukaisesti. Asiakaspalveluajat suunnitellaan ja toteutetaan niin, että asiakkaita palvellaan tarvelähtöisesti. Palvelut suunnitellaan niin, että arvot ja asiakkaiden toiveet huomioidaan.

Esteettömyys

Esteettömyys tarkoittaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteutumista niin, että jokainen ihminen voi ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Se tarkoittaa palvelujen saatavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua. Esteettömyys tarkoittaa mm. seuraavia asioita: helppoa pääsyä rakennuksiin, toimimista ja asumista niissä, turvallista liikkumista kaduilla ja yleisillä alueilla, esteetöntä ja portaatonta siirtymistä paikasta toiseen ja liikennevälineisiin, selkeitä ohjeita ja opasteita, hyviä valaisinratkaisuja, visuaalisesti selkeää ja helposti hahmotettavaa ympäristöä sekä hyvää kuunteluympäristöä.

Esteettömyys edistää monia yhteiskunnallisia tavoitteita kuten sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoisuutta, kuntalaisten hyvinvointia, itsenäistä ja omatoimista selviytymistä, kestävää kehitystä ja kaikille soveltuvan, paremman elinympäristön suunnittelua. Esteettömyyden kehittämisellä varaudutaan väestön ikääntymiseen ja turvataan myös liikenteen turvallisuus ja toimivuus. Rakennettu ympäristö on esteetön silloin, kun se on kaikkien käyttäjien kannalta toimiva, turvallinen ja miellyttävä käyttää. Sotkamon kunnassa huolehditaan alueiden ja rakennusten suunnittelussa erityisesti lasten, vanhusten ja vammaisten tarpeista. Näin saadaan toteutettua kaikille soveltuvia ratkaisuja rakennetussa ympäristössä.

Esteettömyyden vaatimus perustuu Suomen peruslain yhdenvertaisuutta ja terveellistä ympäristöä koskeviin säännöksiin sekä maankäyttö- ja rakennuslakiin. Suomen rakentamismääräyskokoelmassa on velvoittavia määräyksiä, jotka koskevat uudisrakentamista. Korjaus- ja muutostyössä määräyksiä sovelletaan osittain.

Maankäyttö- ja rakennuslaki on keskeinen yhdyskunta- ja ympäristöpalveluiden toimintaa ohjaava laki, joka koskee alueiden käyttöä ja rakentamista. Lain tavoitteena on luoda terveellinen, turvallinen ja viihtyisä elinympäristö, joka on sosiaalisesti ja jossa huomioiden eri väestöryhmien tarpeet. Maankäyttö- ja rakennuslain toimivuutta seurataan ja arvioidaan, jotta se vastaisi muuttuvan toimintaympäristön tarpeita.



Kaavoituksella mahdollistetaan esteetön ympäristö. Kaavamääräyksiin voidaan myös tarvittaessa ottaa esteettömyyteen liittyviä määräyksiä. Kunnan määräämä viranomainen valvoo, että liikenneväylät, kadut, torit ja katuaukiot sekä puistot ja oleskeluun tarkoitettut ulkotilat täyttävät hyvän kuntakuvan ja viihtyisyyden vaatimukset. Kevyenliikenteen väylät tulee säilyttää yleiselle liikkumiselle esteettöminä ja turvallisina.

Esteettömyyteen liittyy myös viestinnän, tiedottamisen ja asiakaspalvelun järjestäminen esteettömästi kuulo- ja näkövammaisille sekä heikkonäköisille. Palveluesitteissä ja lomakkeissa kielen tulee olla selkeää ja ymmärrettävää. Opasteiden ja karttojen selkeyteen ja tarvittaessa monikielisyyteen kiinnitetään huomiota (Saavutettavuusdirektiivi tuli voimaan 2019).

#### Asiakaspalaute

Asiakaspalautetta saadaan kaikilta palvelualueilta. Pääasiallisin palaute tulee kuntalaisille parhaiten konkretisoituvista toiminnoista kuten liikenne- ja viheralueiden hoito, yleiset alueet kuten uimaranta, liikuntapaikat ja virkistysalueet ylläpito ja siisteys.

Saatua palautetta hyödynnetään yhtenä tärkeänä osana palvelutuotannon toiminnallisten tavoitteiden määrittelyssä. Tärkeintä asiakaspalautteessa on asia asiakaspalvelun tavoitettavuus ja vasteaika. Mahdollisten epäkohtien korjaaminen pyritään ratkaisemaan mahdollisuuksien mukaan siinä yhteydessä, kun tavoitteita määritellään tai päivitetään.

### 5.4 Sotkamon kunnan sote-palvelut

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä vastaa perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen palveluiden järjestämisestä.

## 6. Kartoitus, tavoitteet, toimenpiteet ja toimintasuunnitelma

### 6.1 Työolot

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 6. § (15.4.2005/232) "Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti."

Kartoitus:

#### Henkilöstö

Kunnalla oli 644 palkattua työntekijää 31.12.2019, joista oli kansalaisopiston sivutoimisia tuntiopettajia 73, varsinaista henkilöstöä oli 571. Naisia oli 471 ja miehiä 154. Prosentuaalisesti naisia oli 73 prosenttia ja miehiä 27 prosenttia.

#### Sairauspoissaolot

Vuonna 2019 miesten sairauspoissaoloja oli 4.697 työpäivää (4,13 työpäivää/ miestyöntekijä). Naisten vastaava luku oli 3.946 työpäivää (8,52 työpäivää/ naistryöntekijä).

Poissaolopäivät työpäivinä	miehet		naiset		koko henkilöstö	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Sairauspäivät	805	751	4172	3946	4977	4697
Sairauspäivät/htv	1,4	1,3	7,3	6,8	8,7	8,1
Perhevapaat	75	94	2176	1901	4246	1995
Perhevapaat/htv	0,1	0,2	3,8	3,3	7,4	3,4
Työtapaturmat	55	76	186	145	241	221
Työtapaturmat/htv	0,1	0,1	0,3	0,2	0,4	0,4
Tilapäiset hoitovapaat	29	31	394	357	423	388
Tilapäiset hoitovapaat/htv	0,1	0,1	0,7	0,6	0,7	7,3

Tavoite:

- Hyvinvoiva työntekijä turvallisessa työpaikassa

Toimenpiteet:

- Vaara- ja riskikartoitukset tehdään/päivitetään ja niiden avulla tutkitaan, analysoidaan ja vähennetään työtapaturmista johtuvien sairauspoissaolopäivien lukumäärää. Vuonna 2019 oli työtapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja 221 työpäivää.
- Työterveyshuolto tekee työpaikkaselvityksen tarpeen mukaan jokaisessa toimipisteessä.

Toimenpiteistä vastaava: Työsuojelupäällikkö ja esimiehet

Aikataulu: 2020 - 2022

Seuranta:

- Vuosittainen riskikartoitusten seuranta.
- Seuranta tapahtuu henkilöstötilinpäätöksessä esitettävien vuotuisten tilastojen kautta.

## 6.2 Rekrytointi ja osaaminen

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 8. § (30.12.2014/1329) "Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä 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 ehtoista päättäessään menettelee siten,

että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan ... "

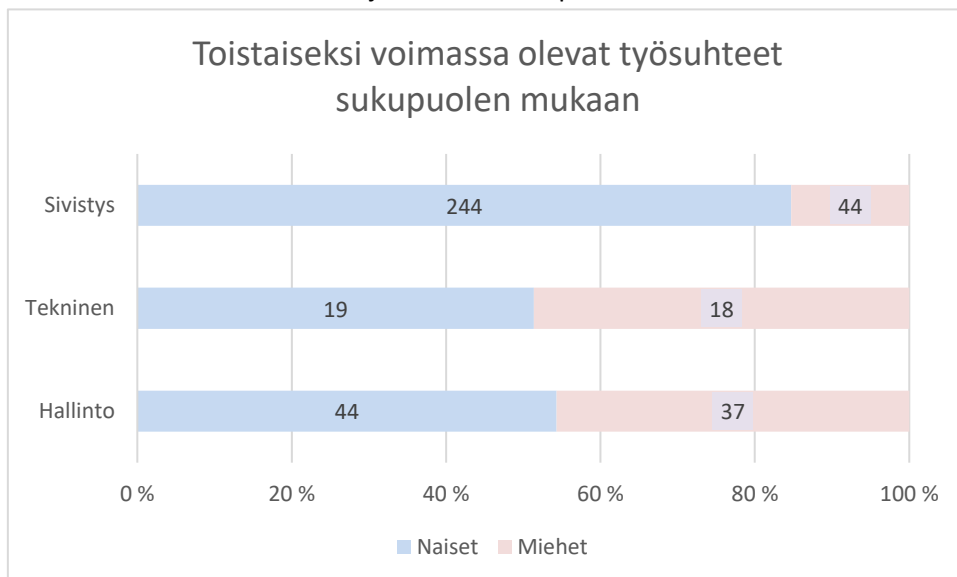
Kartoitus:

Kunnan 572 työntekijästä 406 oli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa ja 166 määräaikaisessa palvelussuhteessa 31.12.2019.

Toistaiseksi voimassa olevassa olleet jakautuivat seuraavasti:

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Hallinto	44	37	81
Tekninen	19	18	37
Sivistys	244	44	288
Yhteensä	307	99	406

Toistaiseksi voimassa olevat – jakautuma sukupuolen mukaan



Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olleet jakautuivat seuraavasti:

Naisten osuus toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa olleista oli 75,62 prosenttia.

Tavoite:

- Kaikissa työryhmissä pyritään tasaiseen sukupuolijakaumaan.
- Kunta palkkaa työntekijöitä toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen, kun henkilöstön tarve on jatkuva.

Toimenpiteet:

- Kannustetaan sekä naisia että miehiä hakemaan Sotkamon kunnan virkoja ja työpaikkoja.

Toimenpiteistä vastaava: Esimiehet

Aikataulu: Jatkuva

### 6.3 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

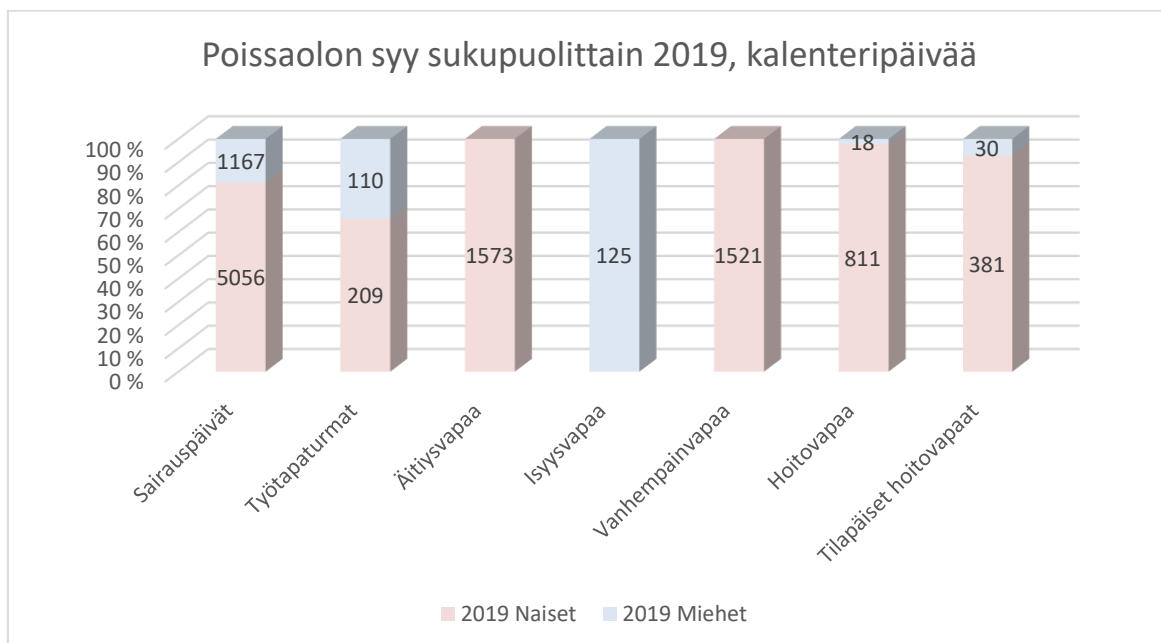
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 6. §:n 2. momentin 5. kohta (15.4.2005/232)

"Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat: 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin ... "

Kartoitus

Poissaolon syy	2019	2019	2019
Kalenteripäivää	Naiset	Miehet	Yhteensä
Sairauspäivät	5056	1167	6223
Työtapaturmat	209	110	319
Äitiysvapaa	1573		1573
Isyysvapaa		125	125
Vanhempainvapaa	1521		1521
Hoitovapaa	811	18	829
Tilapäiset hoitovapaat	381	30	411
<b>Yhteensä</b>	<b>9551</b>	<b>1450</b>	<b>11001</b>

Poissaolot – jakauma sukupuolen mukaan



Perhevapaita, joihin lasketaan hoito-, tilapäiset hoito- ja vanhempainvapaat, otettiin 4.459 kalenteripäivää vuonna 2019 (miehet 173 kalenteripäivää) ja vuonna 2018 naiset 3.383 kalenteripäivää (miehet 130 päivää).

Vuonna 2019 miesten ottamien perhevapaiden määrä on noussut (43).

Toimenpiteet:

- Kannustetaan miehiä pitämään enemmän vanhempainvapaata.

Toimenpiteistä vastaava: Esimiehet

Aikataulu: Jatkuva

Seuranta:

- Seuranta tapahtuu henkilöstötilinpäätöksessä esitettävien vuotuisten tilastojen kautta.

#### **6.4 Sama palkka samanarvoisesta työstä (tasa-arvoiset palkat)**

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 6. §:n 2. momentin 3. kohta (15.4.2005/232)

"Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat: 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa ... "

Lain 6 b §:n 1. momentin mukaan työnantajan on palkkakartoituksen avulla selvítettävä, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Palkkakartoituksessa kiinnitetään huomiota samaa työtä tekevien naisten ja miesten lisäksi myös samanarvoista työtä tekeviin eli työtä, jota on pidettävä yhtä vaativana kuin toista työtä. Työn vaativuutta arvioitaessa kiinnitetään huomiota muun muassa työn edellyttämään osaamiseen, työn vastuullisuuteen ja kuormitukseen sekä työoloihin.

Tavoite:

- Sama palkka samanarvoisesta työstä.

Toimenpiteet:

- Tehtävien arviointijärjestelmä on tehty vuosina 2018 - 2019 ja otettu käyttöön.
- Vuosina 2018 - 2019 on työntekijöiden tehtäväkuvaukset käyty läpi ja tehtävien muuttuessa päivitetään
- Palkkausperusteita on tarkistettu ja yhtenäistetty. Palkkausjärjestelmää kehitetään edelleen henkilöstöryhmien ja työntajan edustajien kanssa.

Toimenpiteistä vastaava: Henkilöstöpalvelut, esimiehet

Aikataulu: 2020 - 2022

Seuranta:

- Palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi.

#### **6.5 Häirintä**

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

"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. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen."

Tehdään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä aina kun tehdään päätöksiä, suunnitellaan, hoidetaan työtehtäviä, arvioidaan ja jaetaan resursseja.

Tavoite:

- Häirintään puututaan välittömästi.
- Jokainen työntekijä tietää miten toimia, jos kokee joutuneensa häirinnän kohteeksi.
- Myönteinen työyhteisö

Toimenpiteet:

- Toimintaohje kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi on jokaisen työntekijän saatavilla intranetissä
- Työnantaja puuttuu asiaan ja käynnistää selvityksen saatuaan tiedon häirinnästä, kiusaamisesta tai epäasiallisesta kohtelusta.

"Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään yhdenvertaisuuslain 14. §:n 1. momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi."

Toimenpiteistä vastaava: Kaikki organisaatiossa

Aikataulu: Jatkuva

## 6.6 Yhdenvertaisuuden edistäminen

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

"Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi."

Toiminnan yhdenvertaisuusarvioinnin tulee mahdollisuuksien mukaan kohdistua siihen, miten yhdenvertaisuusnäkökulma on otettu huomioon viranomaisen tehtäviin kuuluvien toimintojen järjestämisessä samoin kuin siihen, miten sen toiminta on tosiasiallisesti vaikuttanut syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaan.

Viranomaisen tulee vastuualueellaan arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa, johtamisessa, tulosohejauksessa ja tulossopimuksissa, taloussuunnittelussa, strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa. Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan noudattaa hyvän hallinnon periaatteita.

Tavoite:

- Yhdenvertaisuus saavutetaan kunnan kaikilla toimialoilla.

Toimenpiteet:

- Nykytilanteen arviointi.
- Työnantaja ryhtyy edistämistoimenpiteisiin, jotka ovat viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Toimenpiteistä vastaava: Toimialajohtajat, muut esimiehet

Aikataulu: Nykytilanteen arviointi 2020 Toimenpiteet 2021 - 2022

### **Liite - Lakien mukaisia määritelmiä (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaki)**

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta:

Työntekijä: henkilö, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen).

Sukupuoli-identiteetti: henkilön kokemus omasta sukupuolestaan.

Sukupuolen ilmaisu: sukupuolen tuominen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Seksuaalinen häirintä: sanallinen, sanaton tai fyysinen, luonteeltaan seksuaalinen ei-toivottu käytös, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuva häirintä: henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvä ei-toivottu käytös, 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.

Yhdenvertaisuuslaki:

Välitön syrjintä: Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillinen syrjintä: Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.