

Hämeenkyrö

## Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

# Sisällysluettelo

1.	Johdanto.....	3
2.	Tausta.....	3
3.	Määritelmät ja keskeiset käsitteet.....	6
4.	Kuntatasoinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo .....	7
4.1	Päätöksenteko.....	7
4.2	Viestintä .....	8
4.3	Palvelut .....	9
4.4	Tavoitteet.....	12
4.5	Seuranta ja arviointi .....	14
5.	Henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvo .....	15
5.1	Henkilöstöä koskevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus.....	15
5.2	Nykytilanteen kartoitus.....	16
5.3	Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.....	17
5.3.1	Rekrytointi.....	17
5.3.2	Palkkaus .....	18
5.3.3	Koulutus ja urakehitys .....	18
5.3.4	Työolot.....	19
5.3.5	Perhevapaat .....	19
5.3.6	Työajan jousto .....	19
5.3.7	Häirintä ja syrjintä .....	20
5.4	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman arviointi ja seuranta .....	20
6.	Yhteenveto .....	20

# 1. Johdanto

Kuntien tulee edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää kaikessa toiminnassaan niin viranomaisina, palvelujen tarjoajina, koulutuksen järjestäjinä kuin työnantajina.

Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ehkäisy koskee koko kuntakonsernia.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöllä tarkoitetaan tietoista, suunnitelmallista ja pitkäjänteistä toimintaa, jossa arvioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja edistämistä.

Lisäksi toteutetaan tarvittaessa perusteltuja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvohakuisia muutoksia toiminnassa.

Tämä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma koskee Hämeenkyrön kuntatasoista toimintaa ja niitä toimenpiteitä, joilla kunta edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista sekä ehkäisee ja puuttuu syrjintään. Suunnitelma sisältää kunnan yleisen roolin ja työnantaja-aseman. Samaan asiakirjaan on yhdistetty sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuusasiat. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioita käsitellään myös Hämeenkyrön kunnan muissa suunnitelmissa ja asiakirjoissa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmalla edistetään kaikkien toiminnassa mukana olevien henkilöiden eli palvelujen käyttäjien, työntekijöiden ja työnhakijoiden yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa. Hyvä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma toimii työkaluna, jonka avulla voi tunnistaa toiminnassa mahdollisia syrjintää aiheuttavia tilanteita ja rakenteita sekä voi suunnitelmallisesti edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on myös keino tehdä näkyväksi rakenteissa piilevää syrjintää ja kohdentaa toimintaa syrjinnän ehkäisemiseksi ja puuttumiseksi.

# 2. Tausta

Vuonna 2015 voimaan astuneen yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin

yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Näiden edistämistoimien on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, työsuojeluviranomaiset ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Viranomaisilla ja koulutuksen järjestäjillä sekä työnantajilla, joilla on palveluksessa säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee olla kaikkia syrjintäperusteita koskeva yhdenvertaisuussuunnitelma. Lähtökohtana yhdenvertaisuussuunnitelmassa ovat arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja arviossa havaitut kehittämiskohteet.

Laki sukupuolten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987 ja siihen on sen jälkeen tehty useita muutoksia. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää tasa-arvoa. Lisäksi tarkoituksena on estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Myös muut lait, esimerkiksi työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki, sisältävät häirintään, tasapuoliseen kohteluun ja syrjintäkieltoon liittyviä pykälä.

Kuntalain 1 § mukaisesti kunta edistää asukkaidensa hyvinvointia ja alueensa elinvoimaa sekä järjestää asukkailleen palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestäväällä tavalla. Viranomaisen on luotava ja vakiinnutettava sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla taataan tasa-arvon edistäminen valmistelussa ja päätöksenteossa. Hallintolaki (6.6.2003/434) velvoittaa viranomaisen kohtelemaan hallinnossa asioivia tasapuolisesti, puolueettomasti ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden.

Sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslaki velvoittavat työnantajan laatimaan suunnitelmat, jotka voidaan yhdistää yhdeksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaksi. Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelmaan tulee sisällyttää ainakin

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely eri sukupuolta olevien sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Hämeenkyrön kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on kuntatasoinen eli koko organisaatiota koskeva lakien vaatima suunnitelma. Siinä luodaan suuntaviivoja sille, että Hämeenkyrö on kuntana tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä. Suunnitelmassa ei siis oteta kantaa yksittäisiin palveluihin, vaan palvelualueet jatkavat kukin omaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitteluaan tämän kuntatasoisen suunnitelman perusteella.

Hämeenkyrön kunnan edellinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on hyväksytty kunnanhallituksessa 18.1.2016. Päivitettyä suunnitelmaa varten on tehty kysely kuntalaisille syksyllä 2022. Kysymykset koskivat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen tilaa Hämeenkyrön kunnan palveluissa. Kysely oli auki 31.8. - 21.9.2022 sekä verkko- että paperiversiona ja siihen vastasi 105 henkilöä. Kyselyn vastauksia hyödynnettiin suunnitelman teossa. Lisäksi yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta järjestettiin kuntalaisille avoin yleisötilaisuus Silta-Foorumi 15.9.2022. Vuoden 2023 alkupuolella järjestetään luottamushenkilökoulutuksena yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutusta ja tähän koulutukseen pääsevät mukaan myös kunnan työntekijät.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tekoon on osallistunut työryhmässä rehtori Annukka Alppi, toimistopäällikkö Sari Hietala-Karlsson, henkilöstöpäällikkö Mira Hirvonen-Ylinen, nuoriso-ohjaaja Anu Hänninen, varhaiskasvatuksen johtaja Kaisa Ojanen, talous- ja hallintojohtaja Tiina Paloranta, hallintosuunnittelija Salla Tenho ja henkilöstösuunnittelija Tanja Viitanen.

### 3. Määritelmät ja keskeiset käsitteet

#### **Yhdenvertaisuus**

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan, yksilöllisistä tekijöistään tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Määräykset yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kieltämisestä sisältyvät yhdenvertaisuuslakiin. Käsite yhdenvertaisuus pohjautuu YK:n ihmisoikeusjulistukseen vuodelta 1948 ja perustuu sille, että kaikilla ihmisillä on sama arvo ja heitä on kohdeltava yhdenvertaisesti. Yhdenvertaisuuden vastakohta on eriarvoisuus.

#### **Tasa-arvo**

Tasa-arvo tarkoittaa kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä. Kaikilla on yhtäläiset oikeudet, mahdollisuudet ja velvollisuudet. Suomessa tasa-arvolla viitataan erityisesti sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Tasa-arvoisuus voidaan myös nähdä laatutekijänä, kun kaikille annetaan mahdollisuudet kehittyä ja kun kaikkien voimavarat otetaan käyttöön. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

#### **Syrjintä**

Syrjintä tarkoittaa, että ihmisiä kohdellaan epätasa-arvoisesti siksi, että hän kuuluu tai hänen luullaan kuuluvan tiettyyn ryhmään. Syrjintää on, jos henkilöä kohdellaan samassa tilanteessa huonommin kuin toisia vain jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden takia. Yhdenvertaisuuslain 8 § nimeää 13 syrjimättömyysperustetta. Kukin niistä on jo yksinään laaja asia ja lisäksi syrjintään vaikuttaa usein moni peruste yhtä aikaa.

Syrjintää on sekä välitön että välillinen syrjintä. Sitä on myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Välitöntä syrjintää ovat tilanteet, joissa

henkilöä ilman hyväksyttävää syytä kohdellaan toisin kuin toisia samassa asemassa olevia. Välillistä syrjintää on se, kun jokin näennäisesti neutraali määräys asettaa jonkin henkilön epäsuotuisampaan asemaan muihin verrattuna.

## **Häirintä**

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä, hyökkäävä tai ahdistava ilmapiiri. Häirintä merkitsee ihmisarvon tai yksityisyyden loukkaamista.

## **Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden määritelmien erot**

Arkikielessä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan käyttää synonyymeina. Usein puhutaan myös tasavertaisuudesta. Lakitekstissä sanoilla on eri merkitykset: tasa-arvo viittaa sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin ja yhdenvertaisuus viittaa muihin henkilöön liittyviin tekijöihin, kuten alkuperään, ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vakaumukseen. Tasa-arvolakia valvoo tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuuslakia yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä työsuojeluviranomaiset. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kietoutuvat käytännön elämässä monin tavoin yhteen.

# **4. Kuntatasoinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo**

## **4.1 Päätöksenteko**

Tasa-arvolain 4 §:n mukaan kunnallisissa toimielimissä, lukuun ottamatta valtuustoa, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 %, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Ns. sukupuolikiintiö toimielimissä tuli voimaan vuonna 1995. Toimielimen jokainen jäsen on tämän piirissä. Sukupuolijakauman toteutuminen otetaan huomioon erityisesti silloin, kun toimielinten kokoonpanot tuodaan päätöksenteon valmisteluun.

Hämeenkyrössä toimii nuorisovaltuusto, vammaisneuvosto ja vanhusneuvosto. Vaikuttajatoimielimillä on oma roolinsa syrjinnän havaitsemisessa ja ennaltaehkäisemisessä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä. Hämeenkyrössä nuorisovaltuusto, vammaisneuvosto ja vanhusneuvosto voivat nostaa esiin huomiota vaativia asioita. Lisäksi ne voivat ottaa kantaa asioihin ja saada aikaan keskustelua sekä toimenpiteitä varsinaisissa päätöksentekokierroksissa. Vaikuttajatoimielimillä on myös rooli toiminnan valmistelussa esim. lausuntojen antajana.

Päätöksentekoon tuotavien asioiden suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa käytetään vaikutusten ennakoarviointia, jotta voidaan arvioida päätösten vaikutusta mm. kuntalaisten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen. Vaikutusten ennakoarvioinnissa asioita voidaan arvioida useista eri näkökulmista, jotka palvelevat myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä. Hämeenkyrössä vaikutusten ennakoarvioinnista on tehty oma ohje ja lomakepohja. Ohjeessa on mainittu arvioinnin kohteena yhdenvertaisuus ja tasa-arvo.

## 4.2 Viestintä

Viranomaistoiminnan avoimuus ja läpinäkyvyys on demokratian olennaisimpia edellytyksiä. Kuntalaisilla on oikeus tietää, kuinka viranomaiset toimivat ja perustelevat tekemiään ratkaisuja. Erityisen tärkeä tämä on kunnassa, jossa kunnalliset viranomaiset vaikuttavat päätöksillään kuntalaisten arkeen. Julkisuuslain lähtökohtana on, että viranomaisten asiakirjat ja muut tallenteet ovat julkisia, jollei niiden julkisuutta ole välttämättömien syiden vuoksi lailla erikseen rajoitettu. Kunnan päätöksenteosta on viestittävä avoimesti ja aktiivisesti. Väyliä viestinnän toteuttamiseksi on useita. Hämeenkyrön kunnassa on oma viestintäohje, jossa kerrotaan viestinnän tavoitteista, osa-alueista ja tehtävänjaosta.



Hämeenkyrössä kuntalaisilla ja muilla tahoilla on kanavia antaa palautetta koskien kunnan toimintaa ja palveluita. Kunnan verkkosivuilla on ns. yleinen palautelomake, jonka kautta palautetta voi jättää mihin tahansa kunnan toimintaan liittyen. Palaute voi olla luonteeltaan esimerkiksi kiitos, moite, parannusehdotus, kysymys tai huomio. Palautteen voi antaa nimettömästi tai palautteen antamisen yhteydessä kuntalainen voi myös jättää yhteystietonsa, mikäli hän haluaa otettavan yhteyttä palautteeseen liittyen. Palautelomakkeessa on mainittu erikseen palautteen anto yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja syrjinnästä. Annetut palautteet ohjataan viivytyksettä toimivaltaisen viranomaisen tietoon jatkotoimenpiteitä varten. Palautetta voi myös antaa muilla keinoin.

Kuntalaisilta tuleva viesti kytkeytyy myös osaksi kuntalaisten osallisuutta. Kuntalaisten osallisuuden edistämiseen on kunnilla monia mahdollisuuksia. Osa perustuu lakisääteisiin osallistumisoikeuksiin ja osa on kuntien itse kehittämiä ja vapaaehtoisesti toteuttamia. Osallistumisen lähtökohtana on avoin viestintä ja vuorovaikutuksen mahdollisuudet. Osallisuuden tarkoituksena on tarjota kuntalaisille monipuolisia osallistumisen paikkoja.

Kunnan verkkosivut on uudistettu vuonna 2021. Verkkosivujen suunnittelussa ja toteutuksessa otettiin huomioon saavutettavuusvaatimukset. Verkkosivuille tehdään saavutettavuustarkastuksia erillisen ohjelman kautta ja saavutettavuutta parannetaan tämän avulla. Kunnan verkkosivuille lisättävien asiakirjojen saavutettavuusvaatimuksista on tehty oma sisäinen ohje. Verkkosivuille on lisätty lisäominaisuus, jolla sivuilla olevan tekstin voi kuunnella lukemisen sijaan. Viestinnässä on käytettävä selkeää ja ymmärrettävää kieltä ja otettava huomioon kunnan eri asukasryhmien tarpeet.

Kunta hoitaa viestintää monilla kanavilla ja tietää, että kaikilla kuntalaisilla ei ole mahdollisuus seurata digitaalisia viestintäkanavia.

## 4.3 Palvelut

Kuntalaissa todetaan, että palveluja järjestettäessä kunnan täytyy turvata palvelujen yhdenvertainen saatavuus ja järjestää palvelut sosiaalisesti kestäväällä tavalla. Palveluja

suunniteltaessa ja rakennettaessa on tapauskohtaisesti pohdittava, miten saavutettava palvelu tosiasiallisesti on. Palveluja kehitetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmat huomioon ottaen taloudellisten reunaehtojen, lainsäädännön ja viranomaisohjeistuksen sallimissa rajoissa. Riippumatta mistään henkilöön liittyvästä syystä kuntalaisella on oikeus palveluihin, osallisuuteen ja turvalliseen ympäristöön. Osana yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä toiminnassa otetaan huomioon myös kunnan sisäiset alueelliset eroavaisuudet ja niihin liittyvät kysymykset.

Kunnan palveluissa tulee tarkastella erikseen niin sanottua muodollista ja tosiasiallista yhdenvertaisuutta: saman palvelun tarjoaminen samanlaisena kaikille ei välttämättä ole yhdenvertaista kohtelua. Usein tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttää eri tavalla järjestettyjä palveluja tai liikkumismahdollisuuksia esimerkiksi henkilöille, joilla on jokin vamma.

Laajassa hyvinvointikertomuksessa määritellään tavoitteita valtuustokaudelle suunnitelmaosiossa. Tavoitteet sisältävät myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tavoitteita. Laajassa hyvinvointisuunnitelmassa vuosille 2021–2025 tavoitteena on edistää sosiaalisen osallistumisen mahdollisuuksia, yhteiskehittämisen menetelmien käyttöä ja vähentää lapsiperheiden/kuntalaisten eriarvoisuutta sekä parantaa palveluiden saatavuutta, saavutettavuutta ja yhdenvertaisuutta. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan vuosittain hyvinvoinnin vuosiraportissa ja asetetaan uusia tavoitteita arvioinnin pohjalta. Seuraavaan suunnitelmaan lisätään tavoitteeksi myös ikääntyviin ja vammaisiin kohdistuvan eriarvoisuuden vähentäminen.

Asiakaspalvelussa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat perusarvoja. Kaikkia asiakkaita on kohdeltava samojen periaatteiden mukaisesti. Asiointipalveluita järjestetään sähköisiin palvelujärjestelmiin tai sähköpostiin tukeutuen. Sähköisten palvelujen suunnittelussa kiinnitetään huomiota helppokäyttöisyyteen ja palvelujen saavutettavuuteen. Digitaalisten palvelujen lisäksi tarjolla on vaihtoehtoisia asiointitapoja.

Esteettömyys tarkoittaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteutumista niin, että jokainen ihminen voi ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta rakennettu ympäristö luo edellytykset esteettömään ja turvalliseen asumiseen, liikkumiseen ja muuhun toimintaan. Esteettömyyden kehittämisellä varaudutaan väestön ikääntymiseen ja turvataan myös liikenteen turvallisuus sekä toimivuus. Alueiden ja rakennusten suunnittelussa otetaan huomioon myös lasten, vanhusten ja vammaisten tarpeet. Näin saadaan toteutettua kaikille soveltuvia ratkaisuja rakennetussa ympäristössä.

Perusopetuksen on lain mukaan laadittava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Se tehdään erillisenä suunnitelmana, joka täydentää koko kunnan periaatteita käsittelevää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa. Toiminnallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on työkalu, joka tukee sukupuolten tasa-arvon edistämistä kaikessa oppilaitoksen toiminnassa. Se päivitetään tasa-arvolain määräämänä vähintään kolmen vuoden välein ja voi olla laadittuna joko koko perusasteelle yhteisesti tai ala- ja yläkouluihin erikseen. Myös F.E. Sillanpään lukioon on laadittu oma suunnitelma.

Nuorisopalvelujen yhdenvertaisuustyöllä annetaan kaikille nuorille mahdollisuus osallistua toimintaan, ja toiminnassa tuetaan aina nuorten itsemäärittelyoikeutta. Kaikki Hämeenkyrön nuorisopalvelujen nuoriso-ohjaajat sitoutuvat aktiivisesti välttämään oletuksien tekemistä nuorten ominaisuuksien pohjalta sekä välttämään stereotyyppisiä narratiiveja keskustellessaan nuorten kanssa. Lisäksi ohjaajat sitoutuvat puuttumaan havaitsemaansa syrjivään tai stereotyyppioivaan kohteluun kaikessa nuorisopalvelujen toiminnassa. Kaikenlainen kiusaaminen ja syrjintä on nuorisopalvelujen toiminnassa ehdottomasti kielletty ja siihen puututaan. Nuorisopalveluilla on oma yhdenvertaisuussuunnitelma, joka sitoo myös nuorisovaltuuston toimintaa ja jota päivitetään säännöllisesti.

Hankintalaissa säädellään kilpailuttamismenettelyistä ja toimintavelvoitteista, joita julkisten viranomaisten ja muiden lain soveltamisalaan kuuluvien hankintayksiköiden on hankinnoissaan noudatettava. Hankintamenettelyä koskevia syrjimättömyyden,

yhdenvertaisuuden, avoimuuden ja suhteellisuuden periaatteita tuleekin noudattaa kaikissa hankintamenettelyn vaiheissa. Hankintoja koskevat yleiset periaatteet on todettu hankintalain 3 §:ssä. Sen mukaan hankintayksikön on kohdeltava hankintamenettelyn osallistujia ja muita toimittajia tasapuolisesti ja syrjimättömästi sekä toimittava avoimesti ja suhteellisuuden vaatimukset huomioon ottaen.

#### 4.4 Tavoitteet

<b>Tavoitteet</b>	<b>Toimenpiteet</b>
Eri näkökulmien ja vaihtoehtojen huomioiminen päätöksenteon valmistelussa	Vaikutusten ennakoarviointia toteutetaan palvelujen suunnittelussa, kehittämisessä ja päätöksenteossa.
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen arviointi	Arviointia ja seuranta tehdään säännöllisesti osana toimintaa, hyvinvointisuunnitelmaa ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa
Yhteistyö yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa	Yhteistyön teko muiden toimijoiden kanssa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden edistämiseksi

<b>Tavoitteet</b>	<b>Toimenpiteet</b>
Kuntalaisten osallisuuden ja vaikuttamisen vahvistaminen	Kuntalaisille annetaan mahdollisuus osallistua palvelujen suunnitteluun ja kehittämiseen. Edistetään sosiaalista osallistumista ja yhteiskehittämisen menetelmien käyttöä. Toimeenpanokeinot ovat hyvinvointisuunnitelmassa.
Kehitetään asiakaspalauttejärjestelmien / asiakaskokemuksen antoa ja hyödynnetään tuloksia	Toimeenpanokeinot ovat hyvinvointisuunnitelmassa.

<b>Tavoitteet</b>	<b>Toimenpiteet</b>
Kunnan palveluita ja toimintaa kehitetään entistä yhdenvertaisemmiksi ja tasa-arvoisemmiksi	Yhteisistä käytännöistä ja ohjeista tiedotetaan ja niitä noudatetaan. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmat otetaan huomioon kunnan palveluissa ja niitä käydään läpi toiminnan suunnittelussa. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen ja toteuttamisen velvoitteet koskevat kaikkia palveluja. Omassa toiminnassa ollaan syrjimättömiä ja muiden toteuttamaan syrjintään puututaan sitä havaittaessa. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo otetaan huomioon strategisessa suunnittelussa ja ohjelmatyössä.
Vähennetään lapsiperheiden/kuntalaisten eriarvoisuutta sekä ikääntyviin ja vammaisiin kohdistuvaa eriarvoisuutta	Toimeenpanokeinot ja vastuuhenkilöt ovat hyvinvointisuunnitelmassa.
Edistetään kuntalaisten terveyttä, toimintakykyä ja elämänlaatua	Toimeenpanokeinot ja vastuuhenkilöt ovat hyvinvointisuunnitelmassa.

<b>Tavoitteet</b>	<b>Toimenpiteet</b>
Parannetaan palvelujen saatavuutta ja yhdenvertaisuutta	Toimeenpanokeinot ja vastuuhenkilöt ovat hyvinvointisuunnitelmassa.
Palvelujen suunnittelussa ja toiminnan kehittämisessä huomioidaan digitaalinen saavutettavuus	Saavutettavuuden edistäminen kunnan verkkosivuilla, asiakirjoissa ja viestinnässä

<b>Tavoitteet</b>	<b>Toimenpiteet</b>
Edistetään lähiympäristöjen kehittämistä esteettömiksi ja	Toimeenpanokeinot ovat hyvinvointisuunnitelmassa.

turvallisiksi sekä liikkumiseen ja osallisuuteen kannustavaksi	
Tilojen suunnittelussa ja toiminnan kehittämisessä hyödynnetään asiantuntijoita ja huomioidaan esteettömyys	Rakennusten ja tilankäytön suunnitteluun otetaan työn alusta saakka mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulma

## 4.5 Seuranta ja arviointi

Kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman yleisen osuuden toteutumista seurataan ja arvioidaan osana kunnan hyvinvointisuunnitelman tavoitteiden toteutumista. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö vaatii suunnitelmallista ja pitkäjänteistä työtä. Säännöllisesti toistuvien toimien tarkoituksena on varmistaa, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö on jatkuva prosessi. Arviointi on tärkeä työkalu seuraavaa suunnitelmaa laadittaessa. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon arviointi voi perustua useisiin tiedonkeruun menetelmiin ja lähteisiin. Näitä voivat olla esim. tilastot, asiakaspalautteet, kyselyt, kartoitusten tulokset ja lausunnot.

Tämä suunnitelma ei sisällä arviota yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta Hämeenkyrön kunnan palveluissa eikä muissa toiminnoissa, jotka kunta toteuttaa yksin tai yhdessä muiden toimijatahojen kanssa. Kattavan arvioinnin tulokset vanhenisivat nopeasti alati muuttuvien olosuhteiden sekä uusien vaatimusten, tehtävien ja tilanteiden myötä. Lisäksi se vaatisi erillisresursointia. Arviointia tulee tehdä palvelukohtaisesti ja etenkin muutostilanteissa proaktiivisella eli syrjintää ennaltaehkäisevällä ja yhdenvertaisuutta edistävällä otteella. Kuntatasoisesti voidaan kuitenkin arvioida, mitkä asiat vaativat erityistä huomiota juuri nyt ja lähivuosina.

## 5. Henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

### 5.1 Henkilöstöä koskevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus

Kunnan tulee hyvänä työnantajana huolehtia henkilöstönsä tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työilmapiiri parantaa henkilöstön työhyvinvointia sekä tukee organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuva. Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on myös työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Kuntaan on luotava yhdenvertaisuussuunnitelma sekä päivitettävä tasa-arvosuunnitelma. Hämeenkyrön kunnassa nämä kaksi asiakirjaa on yhdistetty yhdeksi asiakirjaksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma pohjautuu Yhdenvertaisuuslakiin (30.12.2014/1325), Työsopimuslakiin (55/2001) ja Lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8/1986/609), sekä näihin lakeihin myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan laatimaan tasa-arvosuunnitelman työpaikoille, joissa on vähintään 30 työntekijää. Suunnitelma tulee laatia yhteistyössä henkilöstön kanssa ja päivittää vähintään kahden vuoden välein. Tasa-arvosuunnitelma sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta sekä toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkatasa-arvon saavuttamiseksi. Suunnitelmassa tulee myös arvioida tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamista ja niiden tuloksia. Työnantajalla on myös velvoite edistää yhdenvertaisuutta työpaikoilla. Yhdenvertaisuussuunnitelma on selvitys tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi niin kunnan henkilöstön rekrytoinnissa, palkkauksessa, henkilöstörakenteessa kuin työn ja perheen yhteensovittamisessakin.

Hämeenkyrön kunnan tavoitteena on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, yhteistyökykyinen työyhteisö, jossa jäseniä arvostetaan ja kohdellaan kunnioittavasti. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus ja osa koko organisaation toimintakulttuuria.

## 5.2 Nykytilanteen kartoitus

Kunnalla oli 31.12.2021 yhteensä 735 työntekijää. Naisia oli 637 ja miehiä 98.

Prosentuaalisesti naisia oli 87 prosenttia ja miehiä 13 prosenttia.

Kunnan 735 työntekijästä 31.12.2021 toistaiseksi palkattuja oli 578 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 73. Toistaiseksi palkatuista naisia oli 502 ja miehiä 76. Määräaikaisista naisia oli 54 ja miehiä 19. Vuoden 2023 alusta hyvinvointialueuudistuksesta johtuen kunnan henkilöstömäärä tulee laskemaan noin 400 henkilöön. Edellisiltä vuosilta ei ole keskitettyä seuranta hakeneiden tai valittujen määrästä sukupuolen mukaan.

*Taulukko 1. Palvelussuhteet 31.12.2021*

<b>Palvelussuhde 31.12.2021</b>	<b>yhteensä</b>	<b>naiset</b>	<b>miehet</b>	<b>yhteensä 2020</b>	<b>muutos % ed.vuodesta</b>
Vakituinen	578	502	76	602	-3,99
Määräaikaiset	73	54	19	53	37,74
- joista työllistettyjä	16	7	9	8	
- joista oppisopimuksella	5	4	1	3	
- joista muita työllistettäviä	1	1	0	1	
Sijaiset	84	81	3	95	-11,58
<b>Yhteensä</b>	<b>735</b>	<b>637</b>	<b>98</b>	<b>750</b>	<b>-2,00</b>

*Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

Hämeenkyrön kunnassa on toteutettu henkilöstötutkimus vuosina 2018 ja 2020. Tulosten mukaan vastaajat kokevat, että ikätasa-arvo ja sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla hyvin eikä työpaikalla koeta ahdistelua tai häirintää. Työajan joustojen sekä virka- ja työvapaiden myöntämisen suhteen on olemassa yhtenäiset ohjeet, joiden mukaisesti noudatetaan tasapuolista kohtelua. Henkilöstötutkimusten vastausten perusteella työnantaja tukee työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista onnistuneesti. Hämeenkyrön kunnassa tehdään henkilöstökysely jälleen syksyllä 2022.



Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien eri sukupuolten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkauksessa kunta noudattaa alakohtaisten virka- ja työehtosopimusten mukaisia palkkaustaulukoita. Palkan määräytymisen perusteena ovat tehtävänkuvat ja tehtävän vaativuuden arviointi. Hämeenkyrön kunnassa suoritetaan palkkakartoitus vuonna 2023.

## 5.3 Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

### 5.3.1 Rekrytointi

Rekrytinnin tavoitteena on varmistaa Hämeenkyrön kuntaan osaava henkilöstö. Kunta pyrkii rekrytinnissa siihen, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Työpaikkailmoituksissa tehtävälle asetetut vaatimukset ovat tehtävän hoitamisen kannalta relevantteja, eikä rekrytinnille aseteta sellaisia vaatimuksia, jotka voisivat johtaa syrjintään.

Henkilövalinnoissa valinta haastatteluun perustuu osaamiseen ja pätevyyteen, jotka hakija osoittaa esittämillään asiakirjoilla. Ansioituneempaa henkilöä ei saa ohittaa sukupuolen, iän tai muun yhdenvertaisuuslaissa kielletyn syyn vuoksi. Tällaisia syitä ovat myös raskaus, synnytys tai perhesuhteet.

Haastattelussa käsitellään vain tehtävän kannalta tarpeellisia tietoja eikä sellaisia kysymyksiä esitetä, jotka voisivat johtaa syrjintään. Palkkauspäätökset perustuvat siis hyväksyttäviin tekijöihin, kuten pätevyyteen ja soveltuvuuteen. Hakemuksen ja haastattelun kokonaisarvioinnin perusteella valitaan paras hakija. Mikäli henkilöstön tarve on jatkuva, kunta palkkaa työntekijöitä toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen.

### 5.3.2 Palkkaus

Kunnan palkkausjärjestelmät perustuvat tehtävän vaativuuden arviointiin. Hämeenkyrön kunnalla on käytössä tehtävän vaativuuden arvioinnin lomake ja samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Periaatteena on arvioida tehtävän vaativuutta työntekijästä riippumattomana palkkahinnoittelukohdittain, jolloin viiteryhmänä ovat samaan palkkaryhmään kuuluvat tehtävät. Näin ollen esimerkiksi työntekijän sukupuoli tai ikä eivät vaikuta tehtäväkohtaiseen palkkaan. Arviointijärjestelmän tarkoituksena onkin olla johdonmukainen ja läpinäkyvä ja siten kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Arvioinnin suorittaa esihenkilö.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa lisäksi henkilökohtaista lisää, jonka perusteena ovat viranhaltijan/työntekijän ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen sekä mahdolliset muut paikallisesti määritellyt perusteet. Erilaiset palkanlisät, kuten henkilökohtaiset lisät, eivät saa olla syrjiviä. Palkkoja on vertailtava ja mahdollisten palkkaerojen syyt on selvitettävä vähintään joka kolmas vuosi. Hämeenkyrön kunnassa suoritetaan palkkakartoitus vuonna 2023.

### 5.3.3 Koulutus ja urakehitys

Eri sukupuolten edustajilla tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet sekä koulutukseen että uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla. Henkilöstöä kannustetaan oman työn kehittämiseen ja resurssien mukaan mahdollistetaan koulutuksiin pääseminen tasapuolisesti. Perhevapaiden käyttäminen ei saa johtaa urakehityksen ulkopuolelle jättämiseen.

Kunnalla käytössä oleva mahdollisuus mukautettuun työhön edistää yhdenvertaisuutta, sillä tällä mahdollisuudella työpaikalla tehdään hyväksytyksi se, että työkyvyssä ja jaksamisessa voi olla luonnollista vaihtelua.

### 5.3.4 Työolot

Jokaisella työntekijällä/viranhaltijalla tulee olla yhtäläinen mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin sekä asianmukaisiin työvälineisiin. Hämeenkyrön kunta työnantajana pyrkii jatkuvasti kehittämään työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille sukupuoleen katsomatta ja että vammaisten palkkaamiselle ei ole estettä. Mahdolliset puutteet hoidetaan kuntoon olemassa olevien resurssien puitteissa. Tällaisia kehityskohteita ovat esimerkiksi riittävät sosiaalililat ja esteettömyys.

Työolojen selvittämisessä hyödynnetään työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä ja työn riskejä kartoitetaan ja arvioidaan Granite-riskienhallintajärjestelmää hyödyntäen. Kunnassa tuetaan myös henkistä jaksamista ja huoliin tartutaan matalalla kynnyksellä varhaisen tuen mallin mukaisesti.

### 5.3.5 Perhevapaat

Kunnassa on myönteinen asenne vanhempainvapaisiin ja vanhemmuuteen, ja pyritään helpottamaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Erilaisissa tilanteissa ymmärretään perhe-elämän asettamat vaatimukset, esimerkiksi sairaan lapsen hoito. Työnantaja ottaa huomioon myös perheiden yksilölliset tarpeet ja tilanteet; perheeseen ei aina kuulu pelkästään pikkulapsia vaan myös vanhuksia, sairaita ja vammaisia. Työntekijöitä kannustetaan yhdenvertaisuuteen vanhemmuudessa.

### 5.3.6 Työajan jousto

Myös työajan joustoilla pyritään helpottamaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tukemaan työssä jaksamista. Työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti Hämeenkyrön kunnassa on useita työaikajärjestelmiä. Toimistotyöaikaa tekevällä henkilöstöllä on liukuva

työaika, joka helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Kunnassa on mahdollisuus myös etätöihin sellaisissa tehtävissä, missä se työn luonteen puolesta on toteutettavissa. Työvuorosunnittelussa pyritään joustavuuteen ottamalla työntekijöiden toiveet huomioon.

Näiden lisäksi kunnassa on käytössä harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat, joiden periaatteet ovat nähtävissä Helmessä. Vuosittain tarkastellaan myös mahdollisuutta pitää vapaaehtoista palkatonta vapaata enintään kaksi viikkoa kalenterivuoden aikana siten, että viikonloput eivät ole palkatonta. Myös tästä on ohjeistus Helmessä.

### 5.3.7 Häirintä ja syrjintä

Kunnan tavoitteena on, että kukaan ei joudu epäasiallisen kohtelun, häirinnän tai syrjinnän kohteeksi. Kaikelle häirinnälle on nollatoleranssi ja häirintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan välittömästi Helmestä löytyvän toimintaohjeen mukaisesti. Vastuu häirinnän ja syrjinnän ennalta ehkäisemisestä on kaikilla työntekijöillä ja kunnassa pyritään siihen, että läpi organisaation tiedostetaan kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän käsitteet ja toimintatavat niihin puuttumiseen.

## 5.4 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman arviointi ja seuranta

Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista tarkastellaan vuosittain henkilöstökertomuksen yhteydessä.

## 6. Yhteenveto

Nyky päivän yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö muodostuu monimuotoisen edustuksen, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustiedon hankkimisen ja käyttämisen sekä

suunnitelmallisuuden elementeille. Nämä muodostavat kokonaisuuden, jossa jokainen osa on tärkeä onnistuneelle lopputulokselle. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo voidaankin nähdä kaikkia tavoitteita ja toimialoja läpileikkaavina tavoitteina.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimeenpano on sitä, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmat ja tarvittavat toimet sisällytetään kunnan kaikkiin rakenteisiin ja toimintoihin. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on siis osa Hämeenkyrön kunnan toimintatapaa. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa on tehty, tehdään ja jatkossakin tehdään jokainen omassa arkipäivän työssään ja kaikessa muussakin toiminnassa. Jokaisella on vastuu yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta Hämeenkyrössä.

Yhdenvertaisuuteen ja saavutettavuuteen liittyvät saavutukset ovat vaatineet työtä ja uusia huomiota vaativia asioita tulee lisää. Suunnitelman tekeminen ei tarkoita, että kaikki haasteet voitaisiin ratkaista kerralla. Kehitys tapahtuu askel askeleelta ja oleellista on, että yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa estävät haasteet on tiedostettu ja niihin pyritään vaikuttamaan.