

**TASA-ARVO – JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA**  
**HUMPPILAN KUNTA**

# SISÄLLYS

1. Aluksi
  - 1.1. Arvot
  - 1.2. Määritelmät
2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen viranomais- ja palvelutoiminnassa
  - 2.1. Kunta viranomaisena ja palveluntuottajana
  - 2.2. Hyvä hallinto edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta
  - 2.3. Sivistyspalvelut
    - 2.3.1. Varhaiskasvatus
    - 2.3.2. Perusopetus
    - 2.3.3. Kulttuuri – ja vapaa-aikapalvelut
  - 2.4. Tekniset palvelut
3. Suunnitelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla
  - 3.1. Nykytilanteen kuvaus
    - 3.1.1. Henkilöstön rakenne ja palkkauskehitys
  - 3.2. Yksityiskohtaiset tavoitteet, kunta työnantajana
  - 3.3. Miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu
  - 3.4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta ja arviointi

# 1. Aluksi

Tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta säädetään perustuslaissa, kuntalaissa (toimielinten kokoonpanoa koskevat vaatimukset) sekä erityisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa. Vuonna 2015 tulivat voimaan uudistetut yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki.

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta koskee kunnan koko toimintaa: hallintoa ja päätöksentekoa, kuntalaisia ja heidän palvelujaan, kuntaa koulutuksen järjestäjänä ja oppilaitoksia sekä kuntaa työnantajana. Tasa-arvolaki velvoittaa kuntaa monella tapaa. Kunnan tulee viranomaisena ja työnantajana estää syrjintää, edistää tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti sekä noudattaa kiintiösäännöstä. Erityinen suunnittelovelvoite on työnantajana ja koulutuksen järjestäjänä. Toiminnallisella tasa-arvolla tarkoitetaan kuntalaisia koskevaa tasa-arvoa päätöksenteossa ja palveluissa. Työnantajan velvollisuus kattaa tasa-arvoisen henkilöstöpolitiikan.

Yhdenvertaisuuslain mukaan kunnan tulee edistää yhdenvertaisuuden toteutumista viranomaisena viranomais- ja palvelutoiminnassa, koulutuksen järjestäjänä opetustoiminnassa ja työnantajana rekrytointi- ja työnjohtotoiminnassa. Lisäksi yhdenvertaisuusnäkökohdat (erityisesti syrjimättömyys) tulee ottaa huomioon kaikessa palvelutoiminnassa eli julkisia palveluja tuottaessa sekä asiakaspalvelussa, vaikka tätä ei voitaisikaan pitää viranomaistoimintana. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä kaikkinaisen syrjinnän estämiseksi kunnan tulee arvioida jatkuvasti ja säännöllisesti yhdenvertaisuuden toteutumista kunnan toiminnassa sekä ryhtyä yhdenvertaisuutta edistäviin toimenpiteisiin, jotka arviointi on osoittanut tarpeellisiksi ja laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Tähän suunnitelmaan sisältyy myös tasa-arvosuunnitelma.

**Koska tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laaja kokonaisuus, kunnan verkkosivuille ja kunnantalolta tarvittaessa saatavaksi tehdään kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.**

## Yhdenvertaisuuslain sekä tasa-arvolain vaatimukset

Uudistetun yhdenvertaisuuslainsäädännön myötä kunnan velvollisuus edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista on laajentunut ja syventynyt. Uudistuneen lainsäädännön mukaiset suunnitelmat olisi tullut laatia, hyväksyä ja saattaa voimaan 1.1.2017. Tasa-arvolain soveltamisalaa on laajennettu niin, että se koskee miehen ja naisen välisen tasa-arvon lisäksi myös sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisemista eli oikeutta ja todellista mahdollisuutta olla sellainen kuin haluaa tai joksi itsensä kokee.

Sinänsä viranomaisen velvollisuuteen edistää tasa-arvoa ei lain uudistuksessa tullut muutoksia, vaan viranomaisen on edelleen edistettävä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolain 4 §:n mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti viranomaisen tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon edellä olevalla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Työnantajan velvollisuutta edistää tasa-arvoa tiukennettiin. Työnantajan tulee laatia tasa-arvosuunnitelma joka toinen vuosi tai kerran vuodessa, jos suunnitelmaan ei sisällytetä palkkakartoitusta.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmat on Humppilan kunnassa yhdistetty samaan suunnitelmaan. Koulutuksen järjestäjän suunnitelmat sisällytetään opetussuunnitelmiin tai laaditaan opetussuunnitelman yhteydessä.

## **Saavutettavuusdirektiivi**

Euroopan parlamentti julkaisi saavutettavuusdirektiivin lokakuussa 2016. Sen tehtävä on varmistaa, että jokainen pystyy käyttämään julkisia verkkopalveluita. Saavutettavuus on olennainen osa julkisten palveluiden digitalisointia. Jos sitä ei huomioida, monet jäävät palveluiden ulkopuolelle.

Saavutettavuusdirektiivin tarkoituksena on:

- edistää kaikkien mahdollisuutta käyttää julkisia palveluita,
- asettaa saavutettavuudelle minimivaatimukset ja
- parantaa digitaalisten palveluiden laatua.

Direktiivin pohjana on Web Content Accessibility Guidelines eli WCAG-standardi. Standardiin kuuluu kriteerejä, jotka saavutettavan verkkopalvelun pitää täyttää.

Tavoitteena on, että kuka tahansa pystyy käyttämään ja ymmärtämään saavutettavaa verkkopalvelua. Saavutettavuusdirektiivi koskee julkishallinnon verkko- ja mobiilipalveluita. Mukaan kuuluvat esimerkiksi kunnat, koulut ja virastot. Vaatimusten piiriin kuuluvat myös vesi- ja energiahuolto sekä liikenne. Lisäksi se koskee tahoja, jotka saavat valtiolta tukea verkkopalveluihin. Saavutettavuusdirektiivin toimeenpano on vaiheistettu. Ennen 23.9.2018 julkaistujen verkkosivustojen pitää olla saavutettavuusvaatimusten mukaisia 23.9.2020 mennessä. Mobiilisovellusten pitää olla saavutettavuusvaatimusten mukaisia 23.6.2021 mennessä. Saavutettavuusdirektiivi otetaan huomioon kunnan internetsivujen kehittämisessä, saavutettavuusseloste löytyy nettisivustolta jo tälläkin hetkellä ja sitä päivitetään tarpeen mukaan.

## **Tiedonhallintalaki**

Tiedonhallintalaissa on säännökset viranomaisten välisen tiedonsiirron teknisestä toteuttamistavasta. Säännösten perusteella tietojen siirtoon liittyvät sähköiset menettelytavat yhdenmukaistetaan koko julkisessa hallinnossa. Samalla varmistetaan, että tietoja käsitellään tietoturvaisella tavalla hallinnon asiakkaan oikeudet huomioon ottaen.

Kansalaisen näkökulmasta tämä edistää sitä, että häntä koskevia tietoja kysytään vain kerran. Viranomaisten hallussa olevia tietoja tulee hyödyntää, jos ne ovat saatavilla luotettavasti ja ajantasaisesti viranomaisten tietovarannoista.

Saavutettavuusdirektiivin ja tiedonhallintalain vaatimukset huomioidaan kunnan viranomaistoiminnassa, palvelutuotannossa ja tiedonkäsittelyssä ja -siirtämisessä. Tietopyyntöihin vastataan lain edellyttämällä tavalla.

### **1.1. Arvot**

Kunnan perusarvot – yhteiseen hiileen puhaltaminen, elinvoimaisuus ja kuntalaisten terveyden- ja hyvinvoinnin edistäminen ovat kunnan toiminnan lähtökohtana. Kaikessa kunnan toiminnassa arvot nivoutuvat yhteen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmista:

- Tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus ovat osa kunnan viranomais- ja palvelutoimintaa. Kaikkia palvelujen saajia kohdellaan yhdenvertaisina asiakkaina. Mahdolliset yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät ongelmat tunnistetaan ja niihin reagoidaan.
- Kunnan tuottamissa palveluissa otetaan huomioon esteettömyys ja palvelujen saavutettavuus.
- Palvelut tavoittavat tarkoitetun kohderyhmän kokonaisuudessaan. Saavutettavuuden ja esteettömyyden toteutumista arvioidaan palvelujen suunnittelussa ja tuottamisessa.
- Edistämme suvaitsevaisuutta ja estämme kaikkinaista syrjintää.
- Erilaisuus nähdään rikkautena.

## 1.2. Määritelmät

**Yhdenvertaisuus:** yleinen oikeus ja mahdollisuus kouluttautua, käydä töissä, saada palveluja; samanlaiset mahdollisuudet ja yhtäläinen kohtelu henkilöön katsomatta.

**Tasa-arvo:** Sukupuolten samanarvoisuus ja yhtäläinen kohtelu.

**Esteettömyys:** fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteutuminen niin, että jokainen ihminen voi ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Se tarkoittaa palvelujen saatavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua.

**Syrjintä:** kiellettyä erilaista kohtelua; erilainen kohtelu ilman hyväksyttävää syytä.

**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.

**Häirintä:** Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

**Kohtuulliset mukautukset:** Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden ja palveluiden tarjoajan on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisen henkilön yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseksi. Mukautukset ovat konkreettisessa tilanteessa henkilöä varten tehtäviä toimenpiteitä (tyypillisesti avustamista). Mukautukset täydentävät esteettömyystoimenpiteitä.

**Vastatoimet:** epäsuotuisa kohtelu sen vuoksi, että henkilö on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

**Positiivinen erityiskohtelu:** oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.

## 2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen viranomais- ja palvelutoiminnassa

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa Humppilan kunnan toimintatapaa. Yhdenvertaisuutta on edistettävä kaikessa kunnan toiminnassa, asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa, strategioissa, suunnittelussa, talousarviossa, ohjeistuksessa jne. Yhdenvertaisuuden edistämisen tulee toisin sanoen olla saumaton osa kunkin työntekijän ja esimiehen arkityötä. Vastuu yhdenvertaisuuden toteutumisesta on koko kunnan henkilöstöllä.

## **2.1. Kunta viranomaisena ja palveluntuottajana**

Kuntalaisille tarkoitettuja palveluja kehitettäessä huomioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat. Kunta sitoutuu edistämään tasa-arvoa ja estämään syrjinnän kaikessa palvelutuotannossa. Kunnan palvelut ovat tarkoitettu kunnan kaikille väestöryhmille. Erytispalveluita tarjotaan kunnassa kysynnän ja tarpeen mukaan. Palvelujen tuottamista ja hankkimista koskevissa ratkaisuisa huomioidaan esteettömyys ja erityisryhmien tarpeet. Palvelujen muutoksissa kuullaan valmisteluvaiheessa vanhusneuvostoa ja nuorisovaltuustoa, joiden osallistamista ja kuulemista päätöksenteon valmisteluvaiheessa tullaan kehittämään sekä huomioimaan näihin toimieliimiin liittyvät viestinnälliset tarpeet. Vammaisneuvoston toteuttamista ja yhteistyötä vanhusneuvoston kanssa tullaan selvittämään. Koska tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laaja kokonaisuus, kunnan verkkosivuille ja kunnantalolta saatavaksi tehdään kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Päätöksenteossa huomioidaan päätösten vaikutukset. Vaikutuksia ennakoitaan ja seurataan eri väestöryhmien osalta hyvinvointisuunnitelmassa vuosittain. Kunnan lakisääteiset vaikuttamistoimielimet kuten vanhusneuvosto ja nuorisovaltuusto osallistuvat päätöksentekoon, suunnitelmien valmisteluun ja palveluiden kehittämiseen palaute- ja aloitejärjestelmän kautta. Forssan seudun vammaisneuvosto on tärkeä toimija tässäkin ympäristössä.

Tavoitteena on, että sähköiset ja muut palvelut soveltuvat kaikille kuntalaisille myös vanhuksille, vammaisille ja muille erityisryhmille. Erytispalvelut parantavat asiakkaiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta. Sähköisten palvelujen suunnittelussa kiinnitetään huomiota helppokäyttöisyyteen ja palveluiden saavutettavuuteen. Digitaalisten palvelujen lisäksi on tarjolla vaihtoehtoisia asiointitapoja.

Esteettömyys tarkoittaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön suunnittelua ja toteuttamista niin, että kaikki ihmisillä on yhdenvertaiset toimintaedellytykset. Se tarkoittaa palvelujen saatavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua.

Esteettömyyteen liittyy 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. Monikanavainen viestintä kunnan päätöksistä ja palvelutarjonnasta on olennainen osa kunnan toimintaa.

Asiakaspalautetta saadaan kunnan palautejärjestelmän kautta. Pääasiallisin palaute tulee kuntalaisilta konkreettisista toiminnoista kuten liikenne- ja viheralueiden hoidosta sekä yleisten alueiden kuten uimarantojen, liikuntapaikkojen ja virkistysalueiden ylläpidosta ja siisteydestä.

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.

Vuorovaikutuksen ja kielenkäytön mallit sekä tavat toimia stereotyyppisten oletusten mukaisesti ovat joskus tiedostamattomia toimintatapoja ja voivat huomaamatta välittyä kanssakäymisessä ja asiakaspalvelutyössä. Stereotyyppiset oletukset pyritään tunnistamaan tiedostamalla taustalla vaikuttava arvomaailma ja

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

## **2.2. Hyvä hallinto edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta**

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään hallinnossa, päätöksenteossa ja asiointipalveluissa. Hallinnon toimialalla asiakaspalvelua tarjotaan ulkoisille ja sisäisille asiakkaille. Asiakaspalvelussa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat perusarvoja, kaikkia asiakkaita kohdellaan samojen periaatteiden mukaisesti.

Hallinnon toimialalla pyritään varmistamaan, ettei toimintaohjeissa, suunnitelmissa tai muissa toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa ole aineksia, jotka asettavat asiakkaat ja työntekijät eriarvoiseen asemaan. Julkisuuslaki määrittelee kaikki kunnan asiakirjat lähtökohtaisesti julkisiksi ja näin ollen tarvittaessa tasapuolisesti kaikkien kuntalaisten nähtäville. Hyvä tiedonhallintatapa ja selkeä tiedonkäsittely ovat yksiselitteisiä tavoitteita yksityisyyden ja henkilöiden tietosuojan varmistamiseksi.

Asiointipalvelut järjestetään pääsääntöisesti sähköiseen palvelujärjestelmään tai sähköpostiin tukeutuen. Vaihtoehtoiset palvelut turvataan kuitenkin asiakasryhmille, jotka eivät käytä digitaalisia palvelukanavia tai sähköpostia. Lisäksi turvataan sähköisten palvelujen saatavuus tarjoamalla matalan kynnyksen asiakaspisteitä, joissa on tietokone ja siten mahdollisuus käyttää sähköisiä palveluita.

Asiakaspalveluajat suunnitellaan ja toteutetaan niin, että asiakkaita palvellaan tarvelähtöisesti. Palvelut suunnitellaan niin, että eri asiakasryhmien tarpeet huomioidaan, lähtökohtana on yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Kaikkia asiakkaita kohdellaan samojen periaatteiden mukaisesti.

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. Kunnan päätöksenteosta viestitään avoimesti ja aktiivisesti.

## **2.3. Sivistyspalvelut**

### **2.3.1 Varhaiskasvatus**

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa edistetään osallisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kaikessa toiminnassa. Lasten, henkilöstön ja huoltajien aloitteita, näkemyksiä sekä 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 tätä 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 ennako-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 varhaiskasvatussyksiköiden aukioloajoissa pyritään huomioimaan vanhempien toiveet olemassa olevien henkilöstö- ja talousresurssien asettamissa rajoissa.

### **2.3.2 Perusopetus**

Perusopetuksen on lain mukaan laadittava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Se tehdään erillisenä suunnitelmana, joka täydentää koko kunnan periaatteita käsittelevää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. 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 ja ohjeistus tehdään kolmeksi vuodeksi kerrallaan ja ne päivitetään vuosittain. Tiedonhallintalain mukaisesti myös siirtotiedosta eri koulujen välillä huolehditaan lain edellyttämällä tavalla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä on kyse oikeudenmukaisuuden toteutumisesta toimintayksikössä sekä viihtyisän ja motivoivan oppimisympäristön edellytysten luomisesta ja oppimisen edistämistä 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 toimintajan. Heidän osallisuuttaan vahvistetaan eikä heitä syrjitä sukupuoli-identiteetin, alkuperän, kielen, uskonnon, mielipiteen, iän, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden tai terveydentilan perusteella.

### **2.3.3. Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut**

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

## **2.4. Tekniset palvelut**

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta rakennettu ympäristö luo edellytykset esteettömään ja turvalliseen asumiseen, liikkumiseen ja muuhun toimintaan.

Esteettömyys tarkoittaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteutumista niin, että jokainen ihminen voi ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Esteettömyys tarkoittaa muun muassa 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, kestävästä kehitystä ja kaikille soveltuvan, paremman elinympäristön suunnittelua. Esteettömyyden kehittämällä varaudutaan väestön ikääntymiseen ja turvataan myös liikenteen turvallisuus sekä toimivuus.



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

Rakennettu ympäristö on esteetön silloin, kun se on kaikkien käyttäjien kannalta toimiva, turvallinen ja miellyttävä käyttää. Humppilan kunnassa huolehditaan alueiden ja rakennusten suunnittelussa erityisesti lasten, vanhusten ja vammaisten tarpeet. Näin saadaan toteutettua kaikille soveltuvia ratkaisuja rakennetussa ympäristössä.

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 palvelee eri väestöryhmien tarpeita. 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 viranomaisen valvoo, että liikenneväylät, kadut, torit ja katuaukiot sekä puistot ja oleskeluun tarkoitettut ulkotilat täyttävät hyvän kuntakuvan ja viihtyisyyden vaatimukset. Kevyen liikenteen väylät tulee säilyttää yleiselle liikkumiselle esteettöminä ja turvallisina.

### **3. Suunnitelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla**

Koko kuntaa koskevan tasa-arvon ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpidetarpeiden tunnistamisessa on käytetty henkilöstön rakenneraportteja sekä palkkausta kuvaavia selvityksiä.

Suunnitelma sisältää nykytila-analyysin, jossa on kuvattu henkilöstön rakenne, palkkauskehitys sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä ilmenneet asiat. Tämän jälkeen suunnitelmassa esitetään tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Suunnitelman yleiset, yksityiskohtaisia toimenpiteitä tukevat, tavoitteet ovat:

- Kaikenlaisen syrjinnän estäminen sekä tosiasiallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Humppilan kunnassa ja työpaikoilla.
- Aidosti syrjimättömät ja tasa-arvoiset menettelytavat koskevat koko palvelussuhteen kaarta rekrytoinnista sen päättymiseen.
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelussa otetaan huomioon kunnan rooli sekä työnantajana että palveluntuottajana.

Yhteisön jäsenet tulevat kohdatuiksi ja kohdelluiksi tasa-arvoisina ja yhdenvertaisina riippumatta henkilöön liittyvistä tekijöistä. Yhdenvertaisuus ei merkitse samanlaisuutta eikä yhdenmukaisuuden vaatimusta.

Toimintakulttuurin kehittämisen kannalta on tärkeää, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevista asenteista keskustellaan työyhteisössä. Lisäksi tulee pohtia, miten esimerkiksi kieleen, etnisyyteen, katsomukseen, vammaisuuteen, sukupuoleen ja sen moninaisuuteen liittyvät asenteet näkyvät puheissa, eleissä, teoissa ja toimintatavoissa. Keskustelun tavoitteena on luoda ymmärrystä ja parantaa tietoisuutta tiedostamattomista ja tahattomista ilmiöistä, jotka voivat johtaa syrjinnän tai häirinnän kokemuksiin.

### 3.1. Nykytilanteen kuvaus

#### 3.1.1. Henkilöstön rakenne ja palkkauskehitys

Nykytilanneanalyysin lähteenä on käytetty edellisten vuosien henkilöstöraportteja. Tarkasteluajankohta on 31.12.2020.

Työyksikkö	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hallinto	9	6	6	7	7	6
Varhaiskasvatus	24	24	24	21	19	18
Koulut	26	24	24	22	22	21
Keskuskeittiö	7	7	7	6	0	0
Kiinteistöhenkilöstö	5	5	5	8	7	4
Muut	2	5	6	6	8	11
<b>Yhteensä</b>	<b>73</b>	<b>71</b>	<b>72</b>	<b>70</b>	<b>63</b>	<b>60</b>

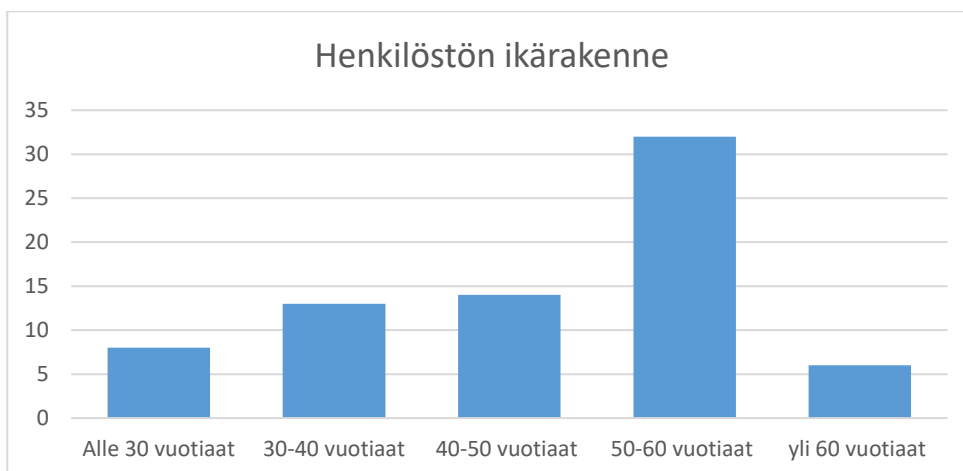
Taulukko 1. Vakituisten henkilöstön jakautuminen työyksiköittäin.

Humppilan kuntaan palvelussuhteessa oli joulukuun lopussa 73 henkilöä, joista 13 oli määräaikaisessa työsuhteessa. Vuonna 2017 koko maan kuntatyöntekijöistä 78 prosenttia oli vakituudessa työsuhteessa, joten verrattaessa tätä lukua Humppilan kunnan vastaavaan (82 %) vuonna 2020, havaitaan, että Humppilassa luku on 4 % korkeampi. Osa-aikaisesti Humppilan kunnassa työskenteli vuoden 2020 lopussa 7 ihmistä eli 9,6 % kunnan kaikista työntekijöistä. Luku on kansallisesti tarkasteltuna varsin maltillinen.

Työyksikkö	Keski-ikä 2018	Keski-ikä 2019	Keski-ikä 2020
Kunnanvirasto	48,29	45,25	50,11
Varhaiskasvatus	49,28	50,45	50,97
Koulut + kirjasto	39,71	41,39	40,93
Keskuskeittiö	49,86	-	-
Kiinteistöhenkilöstö	54,17	55,43	53,08

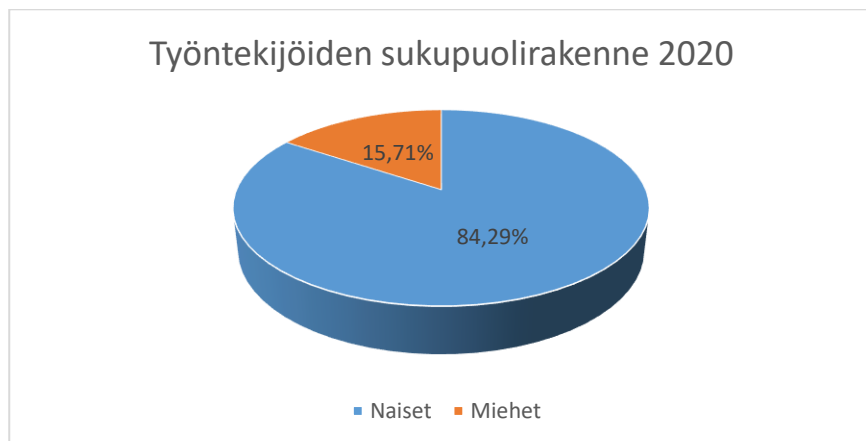
Taulukko 2. Henkilöstön keski-ikä kehitys

Henkilöstön keski-ikä ei ole tapahtunut suuria muutoksia edellisvuosiin verrattuna – keski-ikä on laskenut hivenen, mutta pysynyt kuitenkin reilusti 50 vuoden korkeammalla puolella. Henkilöstön keski-ikä on koko maan kuntatyöntekijöiden vastaavaa lukemaa lähes kuusi vuotta korkeampi.



Kuva 1 Henkilöstön ikärakenne

Kunnan henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 52 %. Eläkeiän saavuttavia työntekijöitä on lähivuosina yli 20. Toisaalta alkuvuoden 2021 henkilöstökehitys on ikärakennetta tarkasteltaessa varsin positiivinen ja nuoria työntekijöitä on palkattu kuntaan paljon.



Kuva 2 Työntekijöiden sukupuolirakenne 2020

Henkilöstöstä naisia on yli 84 % maan keskiarvon ollessa tasan 80 %.

Keskipalkka on noussut sekä naisilla että miehillä tasaisesti. Naisten euro on 73 senttiä, vaikka esimerkiksi kevään 2021 järjestelyvaraerät kohdentuivat 88 prosenttisesti naisille. Palkkaeroa selittää osaltaan se, että naiset tekevät lukumääräisesti useammin toimistotyötä kun taas miesten työtehtävissä painottuvat asiantuntijatehtävät. Lisäksi on huomattava, että miesten lukumäärä on naisten määrää selkeästi pienempi – tällöin yhdenkin ihmisen palkkauksen muuttuminen voi vaikuttaa tähän palkkojen keskinäiseen suhteeseen merkittävästi.

### 3.2. Yksityiskohtaiset tavoitteet, kunta työnantajana

Kunnan rooli työnantajana on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta keskeinen. Näiden seikkojen edistämiseksi on asetettu seuraavanlaiset tavoitteet:

- Yleinen ilmapiiri on salliva ja jokainen uskaltaa olla oma itsensä: seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon, perhesuhteiden tai muun vastaavan seikan esiin tuomista ei tarvitse arastella, eikä työpaikoilla esimerkiksi kerrota loukkaavia vitsejä. Työpaikalla tulee suvaita erilaisuutta ja hyödyntää siinä piilevät voimavarat.
- Esimiestyö ja työyhteisön toiminta ovat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevaa.

Tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen 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.

#### Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi:

##### Johtaminen ja esimiestyö:

Ilmapiiri työyhteisössä on suvaitsevainen ja salliva:

- Yhdenvertaisuuden edistäminen sisältyy jokapäiväiseen toimintaan.

- Nollatoleranssi epäasialliselle käytökselle.
- Mahdolliseen syrjintään ja epäasialliseen kohteluun puututaan heti – työpaikalla on yhteiset pelisäännöt.
- Tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista on saatavilla hyvin tietoa ja perehdytystä.

#### **Rekrytointi:**

Rekrytointi tapahtuu avoimella haulla ja kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet ansioiden ja pätevyyden perusteella tulla valituiksi:

- Rekrytointiprosessin esteettömyyden varmistaminen.
- Prosessiin osallistuvien osaamisen varmentaminen
- Viestintä rekrytoinneissa on informatiivista ja yhdenvertaista.

#### **Perehdyttäminen ja työnopastus:**

Erilaisten työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaus on monipuolista ja joustavaa:

- Perehdytysohjeiden päivittäminen ja vastuuhenkilöiden nimeäminen toimialoittain ja palveluyksiköittäin.
- Kaksisuuntainen perehdytys.
- Avoin tiedonvaihto, Perehdytysohjeet päivitetään vuosittain ja aina tarvittaessa.

#### **Työyhteisötaidot:**

Tiedonkulku ja tiedon jakaminen on sujuvaa. Työpaikalla käyttäydytään rakentavasti ja työyhteisön sääntöjä arvostavasti:

- Koulutus
- Työnohjaus tarvittaessa
- Sisäisen viestinnän kehittäminen
- Ryhmäytymisen ja virkistäytymisen tukeminen

#### **Palvelussuhdeasiat:**

Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia. Tehtäväjärjestelyt vastaavat henkilöstön osaamista. Palvelussuhdeasioista on saatavilla kaikille tasapuolisesti ajankohtaista tietoa:

- Kokonaispalkkajärjestelmän uudistaminen ja tehtävien vaativuuden arvioinnin päivittäminen
- Kehityskeskustelut ja tehtäväkuvausten tarkistaminen vuosittain (tai tehtävien vaihtuessa)
- Tiedottaminen ja tietopankit palvelussuhdeasioihin liittyen

#### **Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen:**

Työssä jaksaminen ja avoimuus:

- Joustavat työaika- ja paikkajärjestelyt
- Esteettömyyskartoitukset
- Liikkuvuuden edistämiskampanjat

#### **Henkilöstökoulutus ja osaamisen vahvistaminen:**

Henkilöstön osaaminen yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksissä paranee:

- Koulutusmahdollisuuksien tasapuolisuus ja suunnitelmallisuus
- Yhdenvertaisuutta ja syrjintää käsittelevät osiot henkilöstökoulutuksissa.
- Koulutusmahdollisuuksista tiedottaminen, itseopiskelun tukeminen
- Mahdollisuus liittyä tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskampanjoihin, esim. Syrjinnästä vapaa vyöhyke -kampanja

**Työsuojelu:**

Syrjintätapaukset osataan tunnistaa:

- Syrjintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan tehokkaasti.
- Väylät ja ohjeet kertoa näistä tapauksista ovat tasapuoliset ja selkeät.
- Työsuojelu- ja muiden erillisohjeiden päivitys ja niiden yhteistoiminnallinen käsittely.

**Työntekijöiden osallisuuden lisääminen:**

Työyhteisön avoimuus ja luottamus lisääntyvät:

- Osallistuminen asioiden valmisteluun paranee ja koko osaamispotentiaali on käytössä
- Henkilöstön osallistaminen työn kehittämiseen

**Tiedottaminen ja viestintä:**

Viestintä on avointa ja kattavaa:

- Viestinnässä noudatetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita.
- Viestintä on vakiintunut osa työrutiineja.
- Sisäisen viestinnän kehittäminen
- Myös viestintäsuunnitelmassa otetaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioon.

**Asiakastyö:**

Palveluiden saavutettavuus ja käytettävyys:

- Eri väestöryhmät huomioidaan palvelutarjonnassa
- Asiakaspalvelun saatavuus ja monipuolisuus pyritään takaamaan

### 3.3. Miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu

Valmistelu käynnistettiin käsittelemällä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelua kunnan johtoryhmässä ja yhteistyötoimikunnan kokouksissa. Suunnitelman valmistelun yhteydessä kuullaan sekä vanhusneuvostoa että nuorisovaltuustoa.

Suunnitelma perustuu asiakaspalautteiden ja vaikuttamistoimielinten toiminnassa syntyneen aineiston ja esitysten (mm. esteettömyyden edistäminen) sekä suunnitelman valmistelussa mukana olleiden ihmisten analyysin pohjalta tehtyyn nykytilanteen arviointiin.

Valmistelu jatkuu kokoamalla edellä olevien tahojen ajatuksia siitä, mitä yhdenvertaisuussuunnitelmassa tulee ottaa huomioon.

### 3.4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta ja arviointi

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että viranomaisen ja koulutuksen järjestäjän on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen ja oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Suunnitelman jatkuvaa arviointia tehdään arjen viranomais-, palvelu- ja työnantajatoiminnassa sekä olemassa olevien kanavien palautteiden perusteella (vanhusneuvosto, nuorisovaltuusto, palautekanavat).

Suunnitelman yleinen arviointi sekä suunnitelman toimeenpanon seuraaminen ja vaikutusten arviointi tehdään kokonaisuutena, siten kuin laki edellyttää työnantaja osuuden päivittämisen osalta eli joka toinen vuosi.

## **Säädökset**

Tasa-arvolaki (609/1986)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

<https://vm.fi/saavutettavuusdirektiivi>

<https://www.kuntaliitto.fi/tilastot-ja-julkaisut/verkko-oppaat/saavutettavuusopas/1-4-saavutettavuusdirektiivi-lyhyesti>

Lähteinä käytetty mm.:

<https://www.kuntaliitto.fi/asiantuntijapalvelut/osallistuminen-ja-vuorovaikutus/kunnat-sukupuolten-tasaarvon-ja-yhdenvertaisuuden-edistajina>

Sosiaali- ja terveysministeriön esite (Tasa-arvolaki 2015)

<https://www.tasaarvo.fi/documents/10181/34936/Tasa-arvolaki2015.pdf/bb20b6e9-7806-4a43-8308-82e4ec15ab68>

<https://yhdenvertaisuus.fi/etusivu>

Yhdenvertaisuuden arviointityökaluja: <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/mitaarvioidaan/>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu yhdenvertaisuudesta

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus> (mm. toimintaohjeita työntekijälle)

Tasa-arvoaltuutetun sivusto <https://www.tasa-arvo.fi/etusivu>