



# HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA- ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

VIRTAIN KAUPUNKI  
2023–2025

Yleinen osa

Yhteistyötoimikunta 22.5.2023  
Kaupunginhallitus 26.6.2023

# Sisällysluettelo

TAUSTAA.....	3
1. TASA-ARVO .....	4
1.1 PALKKAEROT .....	4
1.2 TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN .....	7
1.3 SUKUPUOLTEN MONINAISUUS.....	8
1.4 HÄIRINTÄ .....	9
2. YHDENVERTAISUUS .....	9
2.1 SYRJINTÄ .....	10
2.2 VAMMAISTEN HENKILÖIDEN JA OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMINEN .....	11
2.3 POSITIIVINEN ERITYISKOHTELU JA MUKAUTTAMISVELVOLLISUUS .....	11
2.4 VÄLITÖN JA VÄLILLINEN SYRJINTÄ JA VASTATOIMIEN KIELTO .....	12
LIITTEET.....	13
LIITE 1 .....	14
LIITE 2 .....	15

## TAUSTAA

Tämä suunnitelma toteuttaa Virtain kaupungin päämäärätietoista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Sen tarkoitus on edistää tasa-arvoista palkka- ja urakehitystä, varmistaa syrjinnän ennaltaehkäisy kaikissa henkilöstöprosesseissa ja jokapäiväisessä työarjessa, sekä tukea työelämän monimuotoisuutta – rakentaa siis parempaa työelämää, jossa eri ammattiryhmien ja erilaisten ihmisten on hyvä työskennellä.

*Virtain kaupunki on sitoutunut edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksien toteutumista työnantajana. Kaupunki asettaa ja toimeenpanee tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvityksissä esiin tulleiden huomioiden pohjalta, ja seuraa niiden toteutumista.*

Suunnitelman taustaa -osio tarjoaa ajantasaista tietoa tämän päivän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteistä, joiden ymmärtäminen tukee syrjimättömien työtapojen omaksumista.

Selvitysosio antaa informaatiota työntekijöille ja esimiehille oman työyhteisönsä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta, -työstä ja niiden tuloksista, sekä niiden pohjalta käynnistettävistä toimenpiteistä.

Henkilöstön edustajat ja työnantaja päivittävät suunnitelman vähintään kahden vuoden välein yhteistyössä, jotta se palvelisi mahdollisimman hyvin nimenomaisesti Virtain kaupungin työyhteisöjen tarpeita, ja jotta mahdolliset ongelmat ja muutostarpeet saataisiin näkyviksi ja ratkaistaviksi.

Syrjinnän kokeminen on useimmiten hyvin arkaluontoinen asia, eikä sitä ole helppo omalla nimellä tuoda esiin. Taustalla voi olla pelko siitä, että oma asema työpaikalla hankaloituu entisestään, tai että tapahtumia olisi liian vaikea todistaa.

Jokaista kunnioittava käytös kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille, vaikka vastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta onkin viimekädessä aina työnantajan.

Vaikka aivan kaikki ongelmat eivät välttämättä ole ratkaistavissa työpaikkatasolla, työpaikkakohtaisten tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tuottamalla informaatiolla on arvoa myös lainsäädännön kehittämiseksi.

Palvelussuhteissa tapahtuvan syrjinnän käsite on määritelty yhdenvertaisuuslain 10 §:ssä ja tasa-arvolain 7 §:ssä. Virkasuhteissa tasapuolinen kohtelu ja syrjinnän kieltäminen on määritelty myös kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetussa laissa 12 §:ssä, ja työsuhteissa myös työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä.

*Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatiminen on jokaisen säännöllisesti yli 30 henkilöä työllistävän työnantajan velvollisuus, jonka laadukasta ja lainmukaista toteuttamista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu.*

# 1. TASA-ARVO

Tasa-arvo oikeudellisena käsitteenä tarkoittaa sukupuolten välistä tasa-arvoa. Sen ytimessä on sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistaminen. Tasa-arvo on jokaisen oikeus, jonka toteutumista turvaavat Suomen perustuslain ja tasa-arvolain lisäksi kansainväliset tasa-arvovelvoitteet.

*Tasa-arvopolitiikan yleisenä tavoitteena on, että valta ja mahdollisuudet jakautuvat tasapuolisesti sukupuolten kesken niin, ettei sukupuoli saa määrittää henkilön asemaa ja mahdollisuuksia työhönotossa ja työyhteisössä.*

Tasa-arvolain tavoitteena on parantaa naisten ja sukupuolivähemmistöjen asemaa työelämässä. Työnantajan on edistettävä sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Kun palvelussuhteeseen hakee sekä naisia että miehiä, on työnantajan velvollisuus tehdä hakijoiden välillä ansiovertailu. Siinä keskiössä ovat työnantajan etukäteen vahvistamat valintaperusteet, joita ovat yleensä esimerkiksi koulutus ja työkokemus sekä sellaiset ominaisuudet, tiedot ja taidot, jotka ovat olennaisia tehtävän hoitamisen kannalta.

On kuitenkin huomioitava, että myös miehet ovat kokeneet epätasa-arvoa työelämässä. Miesten sukupuolen perusteella kokemasta syrjinnästä tietoa on saatavilla vain vähän, mutta esimerkiksi tuoreimmassa tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa mainitaan, että jopa noin puolet rekrytointisyrjintää epäilleistä tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä ottaneista on ollut miehiä.

Vaikka tasa-arvo ja yhdenvertaisuus käsitteinä sekoittuvat herkästi yleisessä kielenkäytössä, on tärkeää huolehtia siitä, että puhutaan ja toimitaan oikeilla käsitteillä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaisesti. Esimerkiksi sukupuolivähemmistöön ja seksuaalivähemmistöön kuulumisen sekoitetaan usein keskenään, vaikka nämä ovat eri asioita ja toisistaan riippumattomia. Ensiksi mainittu kuuluu tasa-arvon piiriin, ja toiseksi mainittu yhdenvertaisuuden.

Tasa-arvoa voidaan tarkastella muodollisena, tosiasiallisena ja tulosten tasa-arvona. Muodollinen tasa-arvo tarkoittaa, että säädökset koskevat kaikkia sukupuolesta riippumatta. Tosiasiallinen tasa-arvo on tasa-arvoa tilanteiden ja lopputulosten suhteen.

## 1.1 PALKKAEROT

Virtain kaupunki edistää oikeudenmukaista palkkausta ja eri sukupuolten hakeutumista avoimiin virkoihin ja työpaikkoihin. Palkkauksen perusteena käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen lisäksi kussakin työehtosopimuksessa määriteltyjen lisien maksuperusteita. Lisäksi kaupunki voi määritellä korotuksia tiettyjen ammattiryhmien palkkoihin, mikäli se työnantajana katsoo sen tarpeelliseksi. Näin voidaan toimia esimerkiksi alalla, jolle on hankala saada työvoimaa.

Vuosina 2023-2027 toteutettava kunta- ja hyvinvointialan palkkausjärjestelmien kehittämisohjelma myös edelleen vahvistaa paikallista sopimista, kun se toteutetaan pääosin

paikallisella sopimisella ja paikallisin järjestelyin. Viimekädessä siis kunta työnantajana päättää paikallisten palkankorotusten kohdentamisesta.

*Sukupuoli ei vaikuta palkan määräytymisen perusteisiin, vaan palkka maksetaan jokaiselle samojen perusteiden mukaan. Työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus vaikuttaa – ainakin periaatteessa – jopa ammattiryhmien välisiin palkkaeroihin, jolloin huomio voidaan kiinnittää naisvaltaisten alojen palkkoihin.*

Yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukaan viranomaisen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

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

Tutkittaessa palkkaeroja jaottelu tehdään edelleen miesten ja naisten välillä, sillä tällä hetkellä juridisia sukupuolia on Suomessa nämä kaksi. Palkkaeroja ja niiden kaventumista on myös tutkittu pidemmällä aikavälillä, ja tulokset on saatu tällä jaottelulla.

Tasa-arvosuunnitelman pakollisen palkkakartoituksen tarkoitus on sukupuolten välisen palkkatasa-arvon ja samapalkkaisuusperiaatteen toteutumisen varmistaminen.

Samapalkkaisuusperiaatteen mukaan työnantajalla on velvollisuus maksaa samasta ja samanarvoisesta työstä samansuuruisia palkkaa sukupuolesta riippumatta.

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2020 naisten ansioiden osuus miesten ansioista oli 86 %. Kuntasektorin palkansaajista 81 % oli naisia. Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2019 julkaiseman raportin mukaan palkkaerot naisten ja miesten välillä olivat Suomessa suuremmat, kuin Euroopan unionin alueella keskimäärin, ja Pohjoismaiden kesken Suomen palkkaero on kaikkein suurin.

Sukupuolten väliset palkkaerot eivät kuitenkaan automaattisesti tarkoita palkkasyrjintää. Tasa-arvosuunnitelmissa erot kartoitetaan, ja selvitetään, onko eroille hyväksyttävä syy.

*Hyväksyttävänä syynä voidaan pitää ainakin henkilön koulutusta, ammattitaitoa, aloitteellisuutta ja sopivuutta vaativampiin tehtäviin. Koulutus on hyväksytty peruste eri suuruisen palkan maksamiselle ainoastaan, mikäli toinen työntekijä suoriutuu työstään paremmin, kuin toinen, tai että toisen käytettävyyks on koulutuksen ansioista laajempi kuin toisen.*

Työntekijän ominaisuuksia tai työssä suoriutumista ei huomioida työn vaativuuden arvioinnissa, mutta ne voivat olla hyväksyttäviä perusteita maksaa eri suuruisia palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Tällaisissa tapauksissa työnantajan on kuitenkin pystyttävä osoittamaan erojen olemassaolo.

Samasta työstä tulee siis maksaa aina sama palkka samojen perusteiden pohjalta, eikä näissä perusteissa saa suosia tai syrjiä ketään sukupuolen perusteella.

Mikäli palkkakartoituksessa ilmeni epätasa-arvoisuutta palkkaan vaikuttavissa ratkaisuissa, kuten esimerkiksi työtehtävien epätasa-arvoista jakautumista sukupuolten kesken, työnantajan tulisi ryhtyä toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi.

On tärkeä kuitenkin huomioida, että vapailla markkinoilla myös työn hinta määräytyy kysynnän ja tarjonnan mukaan. Näyttää olevan niin, että juuri tästä syystä miesvaltaisten alojen palkat ovat muodostuneet keskimäärin naisvaltaisia aloja korkeammiksi. Näin ollen työpaikkatasolla, erityisesti julkisella sektorilla, tehokkain keino palkkaerojen tasaamiseksi olisi saada nimenomaisesti naisia hakeutumaan miesvaltaisille aloille ja toisinpäin.

Tehtävä ei ole helppo, koska hakijoiden määrät vaikuttavat valinnanmahdollisuuksiin. Usein voi olla niin, ettei päteviä hakijoita riitä siinä määrin, että yhtä ansioituneiden hakijoiden joukossa olisi sekä miehiä että naisia samaan tehtävään. Työnantaja kuitenkin aina täyttää avoinna olevat palvelussuhteet mahdollisimman ammattitaitoisella ja tehtävään hyvin soveltuvalla henkilöllä sukupuolesta riippumatta.

Kunta-alan palkkaerojen ilmeisin ja merkittävin syy onkin töiden sitkeä eriytyminen selkeästi nais- ja miesvaltaisiin aloihin.

Toisaalta esimerkiksi tasa-arvoon perehtynyt tutkijatohtori Paula Koskinen Sandberg esittää, että palkkaero perustuu naisten työn aliarvostukseen, eikä taustalla ole yksilön ammattialan valinta, vaan poliittiset ja rakenteelliset syyt.

Historiallisesta näkökulmasta tarkasteltuna hyvinvointivaltio on nojannut edullisemman naistyövoiman tarpeeseen. Koskinen Sandberg tulkitsee, että tästä syystä Suomessa on edelleen olemassa toissijainen naisvaltainen työmarkkina. Koska naiset ovat perinteisesti vastanneet hoivatyöstä kodin piirissä ilman korvausta, on ajateltu, ettei työstä tarvitse maksaa kunnon palkkaa, sillä kyky hoivaan tulee naisilta luonnostaan.

Positiivinen palkkakehitys naisvaltaisilla aloilla vaatisi suunnitelmallisuutta ja ennen kaikkea lisärahoitusta.

Pohdittaessa palkkaeroja nousee väistämättä esiin myös kysymys naisvaltaisten alojen määräaikaisista työsopimuksista, ja niiden vaikutuksesta palkka- ja urakehitykseen.

Väestöliiton Epätyypillinen työ ja tulevaisuus -tutkimuksen mukaan määräaikainen työ kasaantuu erityisesti naisvaltaisille aloille. Julkisella sektorilla määräaikainen työ on lisääntynyt myös toimihenkilöammateissa.

Määräaikaisuudet koskettavat useammin nuoria ja perheellisiä henkilöitä. Perheelliset kokivat tutkimuksen mukaan määräaikaisuuden usein aiheuttavan epävarmuutta ja elämän suunnittelun vaikeutta.

*Määräaikaisia sopimuksia solmittaessa on muistettava, että määräaikaisuudelle on oltava hyväksyttävä peruste. Mikäli työvoiman tarve on jatkuvaa, ei määräaikaista työsopimusta saa työnantajan aloitteesta tehdä.*

Määräaikaisen työsopimuksen perusteita ovat esimerkiksi sijaisuus, työn kausiluontoisuus, määräaikainen hanke tai muu työhön liittyvä määräaikaisuutta edellyttävä seikka. Jos työnantaja ei voi osoittaa määräaikaisuudelle hyväksyttävää perustetta, on työsopimusta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Virkasuhteissa viranhaltija voidaan ottaa määräajaksi vain viranhaltijan omasta pyynnöstä tai jos määräajaksi ottamisesta erikseen säädetään, tai tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava kunnan toimintaan liittyvä seikka sitä vaatii.

*Työsopimuslain 3 §:n mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä perustellusta syystä ole tehty määräajaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.*

*Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä, niiden yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.*

## 1.2 TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN

Perhevapailla on Suomessa ollut oma osuutensa sukupuolten välisten palkkaerojen muodostumiseen. Suomessa naiset ovat näihin päiviin saakka käyttäneet lähes 90 % kaikista ansiosidonnaisista perhevapaista. Myös suurin osa kotihoidontuella kotona lasta hoitavista on ollut naisia.

Raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta johtuen palkansaajan asettaminen eri asemaan muiden palkansaajien kanssa on kiellettyä syrjintää. Elokuussa 2022 voimaan astuneen perhevapaaudistuksen tarkoituksena on lisätä työelämän ja vanhempien tasa-arvoa.

Raskaussyrjintää esiintyy maassamme edelleen. Tasa-arvovaltuutetun mukaan syrjintäepäilyt liittyvät tavallisimmin työnhakutilanteisiin, määräaikaisten työsopimusten jatkamiseen, perhevapailla palaamisiin, raskaus- ja perhevapaa-ajan palkkaan, sekä työsuhde-etuihin.

*Virtain kaupunki edistää työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tavoitteena on kaikkien sukupuolten tasa-arvoinen mahdollisuus perhevapaiden käyttöön. Liukuvalla työajalla voidaan helpottaa työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittamista tehtävissä, joissa työn luonne mahdollistaa sen käytön.*

Kaupunki kiinnittää erityistä huomiota raskaana olevien työntekijöiden työoloihin ja työturvallisuuteen. Työtä, josta voi aiheutua vaaraa sikiön tai raskaana olevan terveydelle, ei teetä.

Jos työntekijä on ollut perhevapaalla tai muulla pitkäaikaisella vapaalla, voidaan hänelle järjestää erityistä työhön perehdyttämistä tai täydennyskoulutusta, mikäli työtehtävät ovat vapaan aikana olennaisesti muuttuneet.

### 1.3 SUKUPUOLTEN MONINAISUUS

Vuonna 2015 tasa-arvolakiin otettiin nimenomaiset säännökset sukupuoleen ja sukupuoli-identiteettiin perustuvasta syrjinnästä. Tasa-arvolain mukaan työnantajalla on velvollisuus tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ennaltaehkäistä niihin liittyvä syrjintää.

*Vuoden 2018 tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa eduskunnalle tuodaan esiin työpaikkojen velvollisuus huomioida tämä tasa-arvosuunnittelussa. Vuoden 2022 kertomuksessa sukupuolten moninaisuus tulee yhä vahvemmin esille.*

Siksi Virtain kaupungin päivitettyssä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa sukupuolten moninaisuuteen kiinnitetään huomiota aiempaa enemmän lain toteutumisen varmistamiseksi ja syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi.

Ensimmäinen askel on varmistaa, että koko henkilöstöllä on ajantasaiset tiedot sukupuolten ja sukupuoli-identiteettien moninaisuudesta. Tasa-arvolaisissa kielletään syrjintä, joka perustuu siihen, ettei henkilön ominaisuudet ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Osa ihmisistä ei voi luokitella miehiksi tai naisiksi. Osa ihmisistä on intersukupuolisia. Heitä ei pystytä fyysisten ominaisuuksiensa perusteella luokittelemaan naisiksi tai miehiksi. Sukupuoli voi olla myös yksilötasolla itse määritelty eli kokemus ja oma määritelmä omasta sukupuolesta. Henkilö voi siis olla paitsi nainen tai mies, myös molempia, jotain muuta, tai ei välttämättä koe itseään minkään sukupuolen edustajaksi. Esimerkiksi Saksassa, Kanadassa ja Australiassa on otettu käyttöön kolmas virallinen sukupuoli.

Sukupuolen ilmaisemisella tarkoitetaan naisellisina tai miehisinä pidettyjen piirteiden ilmaisemista joko tietoisesti tai tiedostamatta. Sukupuolen ilmaisua voi olla esimerkiksi pukeutuminen, puhetyyli, ilmeet ja eleet.

Sukupuolivähemmistöön kuuluvat henkilöt eivät välttämättä itse tuo vähemmistöön kuulumistaan esille. Siksikin on tärkeää, että näihin asioihin suhteudutaan aina jokaisen yksityisyyttä ja yksilöllisyyttä kunnioittaen, ja vältetään sukupuolen perusteella tehtävää jaottelua aina, kun se on mahdollista. On myös asiallista aina kutsua henkilöä mieluummin tämän nimellä, kuin viitata tämän oletettuun sukupuoleen.

Perinteisen kahtiajaon mukaan sukupuolittunut ympäristö saattaa aiheuttaa sukupuolivähemmistöön kuuluvassa henkilössä jopa työkykyä heikentävää ahdistusta, joka saattaa ilmetä esimerkiksi tiettyjen sosiaalisten tilanteiden tai paikkojen välttelemisenä. Pahimmillaan kierre voi johtaa työelämästä vetäytymiseen. Tästä syystä työelämän tasa-arvoisuudella on myös taloudellista merkitystä.

*Sukupuolivähemmistöön kuuluvan henkilön työhyvinvoinnin tärkein tekijä on esimiehen ja kollegoiden tuki, mikäli henkilö on uskaltanut kertoa sukupuolivähemmistöön kuulumisestaan.*



Oikeusministeriön vuonna 2019 tekemän selvityksen mukaan erityistä huomiota olisi kiinnitettävä siihen, että suojataan tehokkaasti transsukupuolisten henkilöiden yksityisyyttä työssä erityisesti työnhaussa, jotta heidän aiempi nimensä tai sukupuolensa ei tulisi ilmi.

## 1.4 HÄIRINTÄ

Häirintä tarkoittaa ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä, joka luo henkilöä kohtaan halventavan, nöyryyttävän, uhkaavan tai hyökkäävän ilmapiirin.

Tällainen käyttäytyminen voi tarkoittaa esimerkiksi

- kiusaamista tai henkistä väkivaltaa
- voi ilmetä esimerkiksi puheista, sähköposteista, ilmeistä ja eleistä tai kirjallisen tai sähköisen materiaalin esillä pitämisestä työpaikan tiloissa
- voi olla seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa
- voi olla luonteeltaan myös fyysistä
- myös sellainen toiminta, jota siihen syyllistynyt ei itse pidä häirintänä, saattaa kuitenkin täyttää häirinnän kriteerit, mikäli se objektiivisesti tulkittuna katsotaan häiritseväksi

Häirintä on kielletty tasa-arvolaisissa, yhdenvertaisuuslaissa ja työturvallisuuslaissa. Tasa-arvolaisissa säädetään seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän kielloista.

Työnantajan tietoon tulevissa tapauksissa työnantajan on pyrittävä selvittämään, mitä on tapahtunut, ja ryhdyttävä tarvittaessa toimenpiteisiin. Toimenpiteinä voi olla esimerkiksi keskustelu tai töiden järjestely.

Mikäli työnantaja katsoo häirinnän tapahtuneen, vakavissa tapauksissa voi tulla kyseeseen varoituksen antaminen häirinnän kieltä rikkoneelle. Jopa työsuhteen purku on mahdollinen toimenpide erittäin vakavissa, erityisesti fyysistä väkivaltaa sisältäneissä häirintätapauksissa.

Ennen toimenpiteisiin ryhtymistä on olennaista selvittää tosiasiat ja tapahtumien kulku mahdollisimman objektiivisesti.

Työnantajan menettelyä ei voida pitää syrjintänä tapauksissa, jotka eivät ole tulleet työnantajan tietoon. Tapaukset voivat tulla tietoon paitsi häirinnän kohteelta, myös esimerkiksi työtovereilta tai työsuojeluvaltuutetulta. Työnantaja saattaa myös itse havaita häirintää.

Työnantajan menettely katsotaan syrjinnäksi, mikäli työnantaja laiminlyö velvollisuuttaan ryhtyä toimenpiteisiin häirintää havaittuaan tai siitä tiedon saatuaan. Työnantajan vastuu koskee tilanteita, joissa häirinnän kiellon rikkoja on työnantajan palveluksessa ja häirintä tapahtuu työajalla.

## 2. YHDENVERTAISUUS

Yhdenvertaisuus laajentaa tasa-arvon käsitettä sukupuolikysymyksistä kaikkiin muihinkin henkilöstä johtuviin syrjintäperusteisiin.

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti myönnettäessä työsuhteeseen perustuvia etuja sekä asetettaessa heille velvollisuuksia. Tästä voidaan poiketa ainoastaan, mikäli työntekijän asema ja tehtävät huomioiden erilaiseen kohteluun on perusteltu syy. Jokaisella on lakiin perustuva oikeus tulla yhdenvertaisesti kohdelluksi.

*Yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi.*

Yhdenvertaisuuden edistämisessä ei siis ole kyse pelkästään syrjinnän kiellon noudattamisesta. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus aktiivisesti edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja kehittää aidosti syrjimättömiä työoloja ja toimintatapoja.

Yhdenvertaisuuden edistämällä tarkoitetaan:

- Syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi laaditut aktiiviset toimenpiteet
- Syrjinnän vaarassa tai yhdenvertaisuuden kannalta heikommassa asemassa olevien tukeminen ja heidän asemansa parantaminen

## 2.1 SYRJINTÄ

Työsyrjinnällä tarkoitetaan työntekijöiden erilaista kohtelua silloin, kun erilainen kohtelu johtuu jostakin kielletystä syrjintäperusteesta.

*Kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, ja jokin muu näiden kaltainen henkilöstä johtuva syy.*

Syrjintä on kiellettyä työhön otettaessa, palvelussuhteen aikana ja se päätettäessä. Syrjimättömästä toiminnasta on pidettävä huolta jo ennen varsinaista palvelussuhteen aloittamista esimerkiksi työpaikkailmoituksia laadittaessa ja rekrytointiprosessien aikana.

Syrjintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Kiellettyä syrjintää on myös ohje tai käsky syrjiä, sekä kohtuullisten mukautusten epääminen.

Syrjintä voi olla myös häirintää, mikäli loukkaava käytös liittyy johonkin syrjintäperusteeseen.

Mikäli työnantaja ei puutu syrjintäperusteiseen häirintään, saattaa se merkitä yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa syrjintää.

*On mahdollista, että työntekijä mieltää kokemuksensa syrjinnäksi, vaikka hänen kokemansa epäasiallinen kohtelu ei olisi yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa syrjintää. Syrjinnän kokemus on aina yksilöllinen arvio ja tunne siitä, että on tullut syrjityksi. Nämä kokemukset ja tunteet voivat olla hyvin voimakkaita ja haitallisia, vaikka ne eivät täyttäisikään lain tarkoittamaa syrjinnän määritelmää.*

Toisinaan työnantajan normaaliin työnjohto-oikeuteen kuuluva menettely voidaan kokea syrjinnäksi. Kuitenkaan esimerkiksi perusteltu varoituksen antaminen tai työntekijän ohjaaminen

työkyvyn arviointiin eivät ole yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää. Tavanomaiset näkemuserot työpaikalla eivät myöskään ole yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja mielipiteitä.

Epäiltäessä syrjintää, kannattaa ensimmäisenä olla yhteydessä pääluottamushenkilöön tai työsuojeluvaltuutettuun.

Valtakunnallisella tasolla syrjintää on koettu eniten terveydentilaan liittyvistä syistä. Suurin osa näistä tapauksista liittyi tilanteisiin, joissa työnantajan epäiltiin päättäneen työsuhteen sairauspoissaoloista johtuen.

Toiseksi yleisin oli muu henkilöön liittyvä syy. Nämä tapaukset koskivat tilanteita, joissa työntekijä oli vaatinut oikeuksiaan tai tuonut työpaikan epäkohtia esille, minkä jälkeen oli joutunut irtisanotuksi tai lomautetuksi.

## 2.2 VAMMAISTEN HENKILÖIDEN JA OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMINEN

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista sitoo Virtain kaupunkia työnantajana. Vammaisilla ja osatyökykyisillä on oikeus työskennellä työkykynsä mukaan yhdenvertaisesti siinä missä muillakin. Vamma tai sairaus ei automaattisesti tarkoita työkyvyttömyyttä.

Esteettömyydellä tarkoitetaan fyysisten esteiden poissaolon varmistamista. Esteetön työympäristö mahdollistaa liikuntarajoitteisten henkilöiden työskentelyn.

Virtain kaupungissa huomioidaan myös digitaalisten palvelujen, verkkosovellusten ja julkaisujen saavutettavuus.

Työnantaja voi hakea työolosuhteiden järjestelytukea palkattaessa vammaisen henkilö, tai kun henkilön vamma tai sairaus vaikuttaa työn säilyttämiseen. Järjestelytukea voidaan myöntää myös korvaamaan toisen henkilön antamaa apua.

Vaikka vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteellisia esteitä on pyritty purkamaan, työnantajat ovat kokeneet saatavilla olevien tukien hakemisen hankalaksi esimerkiksi siitä syystä, että tiedon selvittäminen niistä on ollut pitkä prosessi.

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2020 selvitykseen haastateltujen työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden mukaan työnantajien asenteet vammaisia henkilöitä kohtaan usein muuttuvat tiedon lisääntymisen ja työkokeilujen myötä.

## 2.3 POSITIIVINEN ERITYISKOHTELU JA MUKAUTTAMISVELVOLLISUUS

On tilanteita, joissa on tarpeen varmistaa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tosiasiallinen toteutuminen. Samanlainen kohtelu ei aina riitä takaamaan heikommassa asemassa olevien ihmisryhmien yhdenvertaisia mahdollisuuksia.

*Suunnitelmaan perustuvia erityistoimia* tosiasiallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja lain tarkoituksen toteuttamiseksi ei pidetä syrjintänä.

Tätä kutsutaan positiiviseksi erityiskohteluksi, ja siitä säädetään yhdenvertaisuuslaissa.

Esimerkiksi positiivisesta erityiskohtelusta on kyse silloin, kun valitaan työhön yhtä ansioituneista tai vain hieman eri tasoista hakijoista se, jonka sukupuoli on työpaikassa aliedustettuna. Näin on siis mahdollista ja sallittua toimia myös Virtain kaupungissa siten, kuin jäljempänä on kuvattu.

Positiivisen erityiskohtelun käyttäminen on sallittua ainoastaan tapauksissa, joissa tarkoituksena on edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta, tai ehkäistä tai poistaa syrjinnästä johtuvia haittoja. Mikäli positiivista erityiskohtelua on tarpeen käyttää, sen on oltava suunnitelmallista. Siitä on päätettävä etukäteen esimerkiksi rekrytoinneissa, ja se on ilmaistava jo työpaikkailmoituksessa.

Positiivinen erityiskohtelu tähtää siihen, että jokaisen yhdenvertaisuus toteutuisi myös käytännön tasolla. Näin ollen sitä on mahdollista tietysin edellytyksin käyttää myös muiden henkilöön liittyvien syiden perusteella.

Positiivisen erityismenettelyn tulee aina olla väliaikaista: kun epätasa-arvoinen tilanne korjaantuu, tulee myös luopua erityisestä menettelystä, paitsi mukauttamisvelvollisuuden kohdalla.

*Mukauttamisvelvollisuus* tekee siis myös poikkeuksen syrjintäkieltoon. Sen mukaan työnantajan on tehtävä kohtuullisia mukautuksia ainoastaan vammaisia henkilöitä koskien niin, että vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muihin nähden saada työtä, suoriutua työtehtävistä ja edetä uralla. Säännöstä sovelletaan palkattaessa työntekijä, työsuhteen kestäessä ja työsuhteen päättämistä harkittaessa.

Kohtuullisten mukautusten epääminen on syrjintää. Lähtökohtana kohtuullisuuden arvioinnissa ovat vammaisen henkilön tarve kussakin yksilöllisessä tapauksessa. Kuitenkaan mukautuksia, jotka aiheuttavat kohtuutonta taloudellista räsitystä, ei työantajalta edellytetä.

## 2.4 VÄLITÖN JA VÄLILLINEN SYRJINTÄ JA VASTATOIMIEN KIELTO

### *Välitön ja välillinen syrjintä*

Sekä suora, että epäsuora, siis välitön ja välillinen syrjintä, ovat kiellettyä syrjintää.

Välitön syrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa henkilöä kohdellaan huomattavasti huonommin henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella, kuin henkilöä, jolla tällaista ominaisuutta ei olisi.

Välillinen syrjintä tarkoittaa näennäisesti asiallista kohtelua, joka kuitenkin johtaa syrjivään lopputulokseen. Esimerkiksi täydellisen suomen kielen taidon edellyttäminen tehtävässä, jossa sitä ei tosiasiallisesti tarvita, on välillistä syrjintää.

### *Vastatoimien kieltö*

Lain mukaan henkilöä ei saa irtisanoa eikä asettaa epäedulliseen asemaan siksi, että hän on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiinsa tai velvollisuuksiinsa, osallistunut syrjintäasian

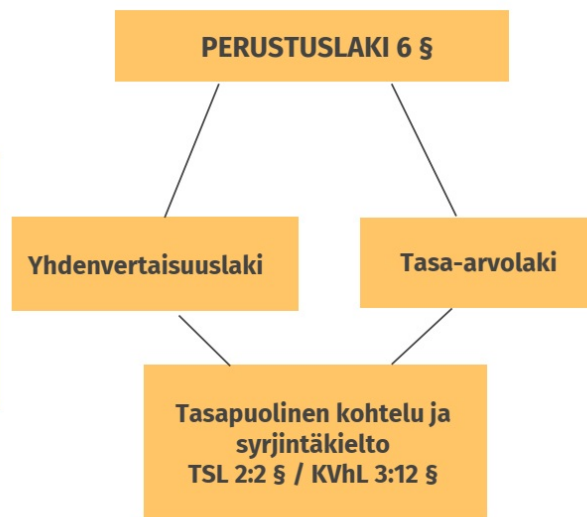
selvittämiseen tai ryhtynyt muihin toimenpiteisiin syrjintäasian selvittämiseksi. Vastatoimien kiello koskee sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuusasioita.

Vastatoimi voi tarkoittaa käytännössä esimerkiksi sitä, että työnantaja lisää työsuorituksen valvontaa.



## Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sääntelyperusta

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



Tasa-arvolain 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.

## LIITE 2

### TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN LAATIMISPROSESSI VIRTAIN KAUPUNGISSA

- Pääluottamushenkilöille tiedotettu suunnitelman päivittämisestä kesällä 2022
- Kartoitettu suunnitelman prosessi, ja tehty taustatyötä suunnitelman päivittämistä varten
- Ensimmäinen yhteinen kokous pääluottamushenkilöiden kanssa elokuussa 2022, jossa käytiin läpi edellisen suunnitelman tavoitteet ja arvioitiin niiden toteutuminen
- Selvitetty ajantasainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne syksyllä 2022 hyödyntäen Kunta 10 -tutkimustuloksia
- Kartoitettu henkilöstön palkat 31.5.2021 Virtain kaupunkiin palvelussuhteessa olleiden henkilöiden palkkatietojen perusteella
- Toinen kokous pääluottamushenkilöiden kanssa maaliskuussa 2023, jossa käytiin läpi nykyistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta ja pohdittiin asetettavia tavoitteita
- Lähetetty pääluottamushenkilöille kysely tavoitteiden asettamista varten
- Asetettu tavoitteet pääluottamushenkilöiltä saatujen kannanottojen pohjalta