



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Mustasaaren kunta 2021–2024



**KORSHOLM
MUSTASAARI**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Mustasaaren kunta

Sisällys

| | | |
|----------|--|----------|
| 1 | Johdanto | 3 |
| 1.1 | Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta | 3 |
| 1.2 | Yhdenvertaisuuslaki | 3 |
| 1.3 | Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja | 4 |
| 1.4 | Työturvallisuuslaki | 4 |
| 2 | Suunnitelman tarkoitus | 4 |
| 3 | Tavoitteet ja toimenpiteet | 5 |
| 3.1 | Työnantajarooli | 5 |
| 3.2 | Palveluntarjoajarooli | 8 |
| 3.2.1 | Koulutus ja varhaiskasvatus | 8 |
| 3.2.2 | Terveys ja sosiaalihuolto | 8 |
| 3.2.3 | Suunnittelu ja asuinympäristö | 8 |
| 3.2.4 | Kulttuuri, liikunta ja vapaa-aika | 9 |
| 3.2.5 | Taloudellinen kehitys ja yrittäjyys | 9 |
| 4 | Keskeisiä käsitteitä | 9 |

1 Johdanto

Tasa-arvon toteutuminen on yksi suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan merkittävimmistä arvoista. Kunnat ja kuntayhtymät sekä niiden järjestämät palvelut ovat avainroolissa tasa-arvoisen yhteiskunnan perustana. Kunnat ja maakunnat ovat ihmisiä lähimpänä olevat hallinnon tasot. Niillä on parhaat edellytykset estää eriarvoisuuden jatkuminen ja edistää todella tasa-arvoista yhteiskuntaa. Ne voivat toimivaltansa avulla ja toimimalla yhteistyössä erilaisten paikallisten toimijoiden kanssa toteuttaa konkreettisia toimenpiteitä, jotka edistävät naisten ja miesten tasa-arvoa (*Eurooppalainen peruskirja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa*).

Eurooppalainen peruskirja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa on tasa-arvon peruskirja, jonka Euroopan kuntajärjestöt ovat laatineet. Peruskirjan tavoitteena on tukea kuntia naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseksi. Mustasaaren kunta on allekirjoittanut peruskirjan ja näin ollen sitoutunut peruskirjan toimeenpanon edistämiseen laatimalla tasa-arvosuunnitelman ja tekemällä yhteistyötä alueensa organisaatioiden ja toimijoiden kanssa todellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Tasa-arvon peruskirjan allekirjoittajana Mustasaaren kunta on tunnustanut, että naisten ja miesten tasa-arvo on perusoikeus ja että naisten ja miesten tasapuolinen osallistuminen päätöksentekoon on demokraattisen yhteiskunnan edellytys. Naisten ja miesten tasa-arvon varmistaminen edellyttää moninkertaisen syrjinnän ja heikomman aseman käsittelemistä sekä sukupuoleen perustuvien stereotyyppien poistamista ja tasa-arvonäkökohtien mukaan ottamista paikallishallinnon kaikissa toiminnoissa. Prosessin edistämiseen tarvitaan asianmukaisesti resursoituja ohjelmia ja toimintasuunnitelmia.

1.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

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

Lain mukaan työnantajan, jolla on vähintään 30 työntekijää, on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet (6 a §).

1.2 Yhdenvertaisuuslaki

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

Lain mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi työelämässä (7. §). Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi toiminnassaan (5. §). Koulutuksen järjestäjällä on erityinen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (6. §).

Syrjintä on kielletty perustuslaissa, rikoslaissa ja monissa erityislaeissa. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. *Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen* (yhdenvertaisuuslaki 8. §). Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen tai sukupuolen ilmaisun perusteella on kielletty (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 7. §).

1.3 Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja

Mustasaaren kunta on 28.9.2015 hyväksynyt tavoitteet, jotka sisältyvät *Eurooppalaiseen peruskirjaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallisballinnossa* ja sitoutunut olemassa olevin resurssein soveltamaan peruskirjan artikloja. Lisäksi Mustasaaren kunta on allekirjoittanut peruskirjan, joka on 15.11.2017 lähetetty Suomen Kuntaliittoon ja CEMR:iin (Council of European Municipalities and Regions).

Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan mukaan tasa-arvo on kaikkien ihmisten perusoikeus ja jokaisen demokratian välttämätön arvo. Sen saavuttaminen edellyttää tämän oikeuden tunnustamista lainsäädännössä ja sen tehokasta soveltamista kaikilla elämänalueilla: politiikassa, taloudessa, yhteiskuntaelämässä ja kulttuurissa.

1.4 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. Työturvallisuuslaki on olemassa muun muassa häirinnän ehkäisemiseksi ja torjumiseksi.

Lakiin sisältyy seuraava määräys häirinnästä: *Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi* (työturvallisuuslaki 738/2002 § 28).

2 Suunnitelman tarkoitus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on, että kunnan työntekijät saavat työvälineet asiakkaiden (kuntalaiset ja palvelun käyttäjät) ja toistensa yhdenvertaiseen kohteluun. Suunnitelma toimii operatiivisena toimintasuunnitelmana yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi kaikista näkökulmista ja täyttää näin lainsäädännön asettamat niin sukupuolten välistä tasa-arvoa kuin muutakin yhdenvertaisuutta koskevat vaatimukset.

Yhdenvertaisen kohtelun tulee näkyä kaikessa kunnan toiminnassa. Mustasaaren kunta on työpaikka, jossa kaikki tekevät työtä samoilla ehdoilla ja samoin edellytyksin. Kunta on myös työpaikka, jossa kaikki sukupuoleen, kieleen, ikään, etniseen tai kansalliseen alkuperään, uskoon tai vakaumukseen, mielipiteeseen, vammaisuuteen, terveydentilaan, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilökohtaiseen syyhyn katsomatta tuntevat olonsa turvallisiksi. Mustasaaren kunta on työpaikka, jossa ei esiinny epäasiallista kohtelua, syrjintää, rasismia, seksuaalista häirintää tai ahdistelua.

Mustasaari on myös kunta, jossa kuntalaisilla on samat edellytykset, mahdollisuudet ja oikeudet sukupuoleen, kieleen, ikään, etniseen tai kansalliseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, mielipiteeseen, vammaisuuteen, terveydentilaan, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilökohtaiseen syyhyn katsomatta. Kuntalaiset ja palvelun käyttäjät saavat tämän suunnitelman kautta tietoa kohtelua koskevista kunnan menettelytavoista.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan eri toimintojen kartoituksen ja mahdollisten riskialueiden arvioinnin pohjalta. Suunnitelman pohjalta laaditaan toimenpideohjelma, jossa kunkin toimialan yksiköt kuvailevat tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksymisen ja toimenpideohjelman ja siihen sisältyvien toimenpiteiden laatimisen jälkeen koko kunnan on jatkuvasti työskenneltävä toimenpiteiden toteuttamiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjalta laadittua toimenpideohjelmaa arvioidaan ja päivitetään vuosittain esimerkiksi henkilöstöraportin yhteydessä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tarkistetaan joka neljäs vuosi. Henkilöstö osallistuu toimenpideohjelman laatimiseen.

On tärkeää, että mustasaarelaiset voivat seurata tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamisen etenemistä. Toimenpideohjelman toteuttamisesta ja sen tavoitteiden saavuttamisesta tiedotetaan henkilöstöraportissa.

3 Tavoitteet ja toimenpiteet

3.1 Työnantajarooli

Yksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteista on, että Mustasaaren kunta on työpaikka, jossa naiset ja miehet tekevät työtä samoilla ehdoilla ja samoin edellytyksin. Sukupuolesta riippumatta kaikilla on yhtäläiset työtä, palkkaus- ja muita työehtoja koskevat oikeudet sekä kehittymismahdollisuudet työssä. Mustasaaren kunnan henkilöstöstrategisena visiona on luoda hyviä työpaikkoja, joissa työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi, tuntevat iloa ja yhteisöllisyyttä sekä haluavat kehittää työtä ja itseään.

Työolot

Mustasaaren kunta huolehtii työnantajana siitä, että työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille ja että vammaisten palkkaamiselle ei ole estettä. Työ- ja sosiaalityöt, työvälineet, työpuvut ja varustelu järjestetään sellaisiksi, että ne eivät ole esteenä tasa-arvon toteutumiselle. Työpaikan fyysisen ympäristön tulee olla kaikin puolin esteetön.

Tasa-arvo sisällytetään luontevana osana kaikkeen toimintaan. Työpaikan tasa-arvon tärkein edellytys on, että henkilöstö voi osallistua työelämään yhtäläisin ehdoin. Tavoitteena on, että kunnalla on hyvinvoivia työntekijöitä turvallisessa työpaikassa.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista helpotetaan sukupuolesta riippumatta: ymmärretään perhe-elämän asettamat vaatimukset (esimerkiksi sairaan lapsen hoito tai vanhempain- ja hoitovapaan pitäminen). Miehiä kannustetaan käyttämään oikeuttaan vapaaseen huollettavanaan olevien henkilöiden hoitamista varten.

Kunnalla oli 31.12.2019 yhteensä 1 712 työntekijää. Naisia oli 1 446 ja miehiä 266. Prosentuaalisesti naisia oli 84,5 prosenttia ja miehiä 15,5 prosenttia.

Rekrytointi ja osaaminen

Mustasaaren kunta pyrkii rekrytoinnissa siihen, että haettavaksi julistettavia paikkoja voivat hakea sekä naiset että miehet. Kaikessa rekrytoinnissa kannustetaan naisia ja miehiä hakeutumaan myös ammatteihin, joissa valtaosa työntekijöistä on toista sukupuolta. Huolehditaan myös, että rekrytoinnissa ei aseteta sellaisia vaatimuksia, jotka voivat johtaa siihen, että hakijoita kohdellaan eri tavalla muista syistä tai suorastaan syrjitään. Kunta palkkaa työntekijöitä toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen, jos henkilöstön tarve on jatkuva.

Rekrytoinnissa ei saa ohittaa ansioituneempaa henkilöä sukupuolen, iän tai muun yhdenvertaisuuslain kielletyn syyn vuoksi. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa rekrytoinnissa saattaa muita epäedullisempaan asemaan raskauden, synnytyksen tai perhesuhteiden vuoksi. Kaikki palkkauspäätökset perustuvat siis hyväksyttäviin tekijöihin, kuten pätevyyteen ja soveltuvuuteen, ei sukupuolesta tai perhesuhteista johtuviin syihin (näitä ei oteta huomioon lainkaan henkilövalinnoissa). Pätevyysvertailuissa (esimerkiksi lautakunnille) ei oteta huomioon ikää, lapsia, harrastuksia tai vastaavia, vaan ainoastaan ansiot, joilla on merkitystä työn kannalta tai jotka on vaadittu ilmoituksessa.

Toistaiseksi palkatut ja määräaikaiset

Kunnan 1 712 työntekijästä (31.12.2019) toistaiseksi palkattuja oli 1 224 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 488. Toistaiseksi palkatuista naisia oli 1 031 ja miehiä 193. Määräaikaisista naisia oli 415 ja miehiä 73.

Perhe- ja työelämän yhdistäminen

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6. §:n 2. momentin kohdan 5 mukaan ”tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat, helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.”

Yhdenvertaisuuteen työelämässä vaikuttaa usein se, että naiset edelleen kantavat suurimman vastuun kodista ja perheestä. Perheeseen ei kuulu pelkästään pikkulapsia vaan myös vanhuksia, sairaita ja vammaisia. Nykyisin miehet eivät käytä täysin oikeuksiaan isyys-, vanhempain- ja hoitovapaisiin. Perhevastuun tasaisempi jakautuminen edistää yhdenvertaisempaa työympäristöä. Kunnassa tulee vallita myönteinen asenne vanhempainvapaisiin ja vanhemmuuteen, ja työntekijöitä kannustetaan yhdenvertaisuuteen vanhemmuudessa. Kaikilla työntekijöillä on samat edellytykset yhdistää työ ja vanhemmuus.

Sama palkka samanarvoisesta työstä

Mustasaaren kunta selvittää työnantajana palkkakartoituksen avulla, ettei välittömästi tai välillisesti esiinny perusteettomia naisten ja miesten välisiä palkkaeroja saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden välillä, jotka tekevät samaa työtä, jota voidaan pitää samanlaisena tai samanarvoisena. Samanarvoisella työllä tarkoitetaan sitä, että työlle asetetut vaatimukset – osaaminen, vastuu ja työolosuhteet – ovat samanarvoisia.

Ammattinimikkeen rinnalla on otettava huomioon työntekijän tekemä konkreettinen työ, työtehtävien vaativuus, työntekijän onnistuminen työssään ja työntekijän työssä aikaansaamat tulokset. Erilaiset palkanlisät, kuten henkilökohtaiset lisät, eivät saa olla syrjiviä.

Palkkoja on vertailtava ja mahdollisten palkkaerojen syyt on selvitettävä vähintään joka kolmas vuosi. Jos syntyy palkkasyrjintäepäily, työnantajan on voitava osoittaa, että palkkaeroihin ei ole syynä sukupuoli vaan jokin muu, hyväksyttävä syy, tai muussa tapauksessa korjattava epäkohta.

Myös muut työsuhteeseen liittyvät edut jaetaan työntekijän sukupuolesta riippumatta. Kyse voi olla luontoiseduista, virkistyseduista, matkustusehdoista, vapaiden saannista, työehtojen joustosta, täydennyskoulutuksesta, pysäköintipaikoista ja vastaavista.

Häirintä

Työsuojelutyöhön sisältyy myös tasa-arvonäkökulma ja sen toteutumisen valvonta.

Mustasaaren kunta on hyvä työpaikka, jossa ei esiinny häirintää tai epäasiallista kohtelua. Ohjetta kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi sovelletaan kaikilla työpaikoilla. Seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi työpaikalla ei sallita sukupuoleen viittaavia kommentteja tai muuta alentavaa kielenkäyttöä, jota voidaan pitää loukkaavana. Esiin nousevia ongelmia ja mielipiteitä käsitellään tasavertaisesti ja asiallisesti riippumatta siitä, kuka ne esittää. Työyhteisössä esiintyvät ristiriidat käsitellään yhtä vakavasti riippumatta siitä, ovatko ristiriitaan ajautuneet naisia vai miehiä. Päälliköiden päätöksiä kunnioitetaan heidän pätevyytensä ja vastuunsa perusteella, ei sen mukaan, onko päätöksen tehnyt nainen vai mies. Jokainen työntekijä, viranhaltija ja esimies on velvollinen kunnioittamaan sitä ja työskentelemään yhdenvertaisuuden ja kunnioittavan kohtelun edistämiseksi.

Johto valvoo psyykkistä työympäristöä ja ryhtyy toimenpiteisiin, jos henkinen rasitus, työpaikkakulttuuri, ammattislangi, kielenkäyttö tai muu loukkaava erityiskohtelu aiheuttaa ongelmia, jotka vaikeuttavat niin naisten kuin miesten työtä. Häirinnän tai loukkauksen kohteeksi joutuneen on otettava yhteys esimieheensä tai työsuojeluvaltuutettuun, ammattiliiton edustajaan tai työterveyshuoltoon, joka puuttuu asiaan sopivalla tavalla.

Toimenpideohjelmassa on kuvailtu ne tavoitteet ja toimenpiteet, joita Mustasaaren kunnan toimialat työnantajana sitoutuvat edistämään.

3.2 Palveluntarjoajarooli

3.2.1 Koulutus ja varhaiskasvatus

Jotta tasa-arvotyö ja tasa-arvokasvatus päiväkodeissa, esiopetuksessa, koulussa ja muussa koulutuksessa olisi tehokasta, sitä on jatkuvasti harjoitettava sukupuolen valtavirtaistamisen periaatteen mukaan. Tasa-arvoajattelun tulee näkyä niin päivähoidon kuin koulunkin arvopohjassa. Seksuaalista häirintää torjutaan.

Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden periaatteet sisältyvät sivistyslautakunnan 6.6.2017 hyväksymään varhaiskasvatussuunnitelmaan ja laadittuun sivistystoimen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan 2018–2021.

3.2.2 Terveys ja sosiaalihoito

Tasa-arvo terveydenhuollossa ja sosiaalihuollossa tarkoittaa, että hoitoa ja hoivaa on tarjottava kaikille samoin ehdoin ja kaikkia on kohdeltava hyvin. Eurooppalaisen naisten ja miesten välisen tasa-arvon peruskirjan allekirjoittaja tunnustaa kaikkien oikeuden hyvään fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen ja vahvistaa, että naisten ja miesten pääsy tasokkaaseen terveyden- ja sairaanhoitoon sekä ennaltaehkäisevään terveydenhoitoon on välttämätöntä tämän oikeuden toteutumisen kannalta.

Sukupuolen ja sukupuoleen perustuvan näkökulman merkitys terveydelle, hyvinvoinnille, sairastuvuudelle, kohtelulle ja/tai hoidolle on huomattava, sillä sukupuoleen liittyvät puutteet tulevat esille kohtelussa, päätöksenteossa, käsittelyssä/hoidossa ja hoivassa.

Terveydenhuoltosektorin palvelujen tavoitteena on, että kunnan koko väestö on hyvinvoivaa sukupuolesta, iästä ja asemasta riippumatta. Terveydenhuolto palvelee asiakkaita tasavertaisesti jokaisen asiakkaan tarpeiden mukaan. Tasa-arvoinen hoito perustuu siihen, että naiset ja miehet ovat samanlaisia ja kuitenkin osittain erilaisia, minkä takia he tarvitsevat osittain samanlaista hoitoa ja myös erilaista sukupuolelle ominaista hoitoa.

Sosiaalihuollossa on selkeät asetukset, lait ja ohjeet, joita noudatetaan ja joissa huomioidaan sukupuoleen perustuva näkökulma. Sosiaalipalvelut on sopeutettu yksilöllisesti, ja asiakkaiden hoito- ja palvelusuunnitelmat tehdään aina yksilön tarpeiden pohjalta sukupuolesta riippumatta. Koko sosiaalihuollon henkilöstö työskentelee yksilökeskeisesti.

3.2.3 Suunnittelu ja asuinympäristö

Eurooppalaisen naisten ja miesten välisen tasa-arvon peruskirjan allekirjoittaja tunnustaa oikeuden asuntoon ja vahvistaa, että pääsy hyvälaatuiseen asuntoon on yksi ihmisen kaikkein olennaisimmista tarpeista. Kun esimerkiksi kunta suunnittelee asuntoja, on syytä ottaa huomioon kuntalaisten erilaiset tarpeet ja vastata niihin mahdollisimman hyvin. Laaja tarjonta eri hintaluokkien ja erikokoisia asuntoja hyödyttää niin kuntaan muuttoa kuin kuntalaisten viihtymistä.

3.2.4 Kulttuuri, liikunta ja vapaa-aika

Aikuisopiston ja musiikkiopiston sisältävällä vapaa-ajalla ja kulttuurilla on tavoitteena, että kaikilla on mahdollisuus osallistua kunnan tarjoamaan vapaa-aika- ja kulttuuritoimintaan kielestä, iästä, sukupuolesta tai toimintakyvystä riippumatta. Tarjolla olevasta laajasta liikunta-, kulttuuri- ja nuorisotoiminnasta kaikilla on mahdollisuus toteuttaa ja kehittää kiinnostuksen kohteitaan. Jokaiselle asukkaalle annetaan mahdollisuus mielekkääseen vapaa-aikaan. Kulttuurin ja vapaa-ajan toiminnan on oltava kaikkien saavutettavissa.

3.2.5 Taloudellinen kehitys ja yrittäjyys

Terve ja kestävä talous edellyttää kaikkien osallistumista. Tasa-arvo on osa kestävästä kehitystä. Terveessä ja kestävässä taloudessa kaikilla on samanlaiset toimintaedellytykset. On yhtä tärkeää, että sekä naisilla että miehillä on työtä. Kunnan tai maakunnan on tarkasteltava sekä omaa työantajarooliaan ja alueen elinkeinoelämää tästä näkökulmasta. Jos kunta tukee elinkeinotoimintaa, sen tulee ottaa huomioon toiminnan välittömät ja välilliset vaikutukset sekä naisten että miesten työllisyyteen.

Kunnan elinkeinopolitiikan tavoitteena on, että Mustasaaren ja seudun yrityksillä on hyvät edellytykset kannattavuuteen, kasvuun ja erikoistumiseen. Painopisteinä ovat hyvä palvelu ja kunnan yrityskeskusten kehittäminen. Kunnan elinkeinopolitiikkaa suunnitellaan ja toteutetaan tiiviissä yhteistyössä Vaasanseudun Kehitys Oy:n ja Mustasaaren ja Vaasan seudun yritysten kanssa.

Mustasaarella jokainen yritys on tärkeä yrityksen koosta, toimialasta ja yrittäjän sukupuolesta riippumatta. Yrittäjien asiat käsitellään samalla tavoin riippumatta siitä, minkä tyyppisestä yrityksestä on kyse. Tasa-arvo on kehittämishankkeissa jatkuvana teemana.

4 Keskeisiä käsitteitä

Sukupuolten tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia, mahdollisuuksia ja velvollisuuksia sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista.

Tasa-arvo

Tasa-arvolla tarkoitetaan yhteiskunnan kaikkien jäsenten ja ryhmien yhtäläistä arvoa. Tasa-arvo lähtee siitä periaatteesta, että kaikilla ihmisillä on yhtäläinen arvo esimerkiksi sukupuolesta, rodusta, uskonnosta tai sosiaalisesta asemasta riippumatta.

Yhdenvertaisuus

Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuutta koskevat määräykset ja syrjintäkielto näistä syistä sisältyvät yhdenvertaisuuslakiin.

Sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus

Päätösten ja toimenpiteiden arvioimista ennakkoon siltä kannalta, millaisia vaikutuksia niillä voi olla naisiin, miehiin, tyttöihin ja poikiin sekä tasa-arvon toteutumiseen.

Sukupuolivaikutusten arviointi on yksi sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen menetelmä.

Talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi

Talousarvion tavoitteiden ja resurssien kohdentumisen tarkastelu naisten ja miesten sekä tasa-arvon toteutumisen kannalta.

Positiivinen erityiskohtelu

Kun syrjittyjen ja/tai aliedustettujen ryhmien edustajille annetaan etusija esim. työpaikan vapaiden virkojen täyttämässä.

Positiivinen erityiskohtelu on tasa-arvotoimenpide, jota käytetään pääasiassa rekrytoinnissa.

Gender, sosiaalinen sukupuoli

Kulttuurillisesti ja sosiaalisesti muovautunut sukupuoli, joka eroaa biologisesta sukupuolestamme. Esimerkiksi ”naiselliseksi” tai ”miehiseksi” kokemamme asiat.

Muunsukupuolinen

Tunnetaan myös intersukupuolisuutena. Muunsukupuolinen henkilö on henkilö, joka ei koe sopivansa kaksijakoiseen mies-naiskäsitykseen. Osa muunsukupuolisista identifioituu sekä miehiin että naisiin, toiset taas eivät kumpiinkaan. Yhä useampi identifioituu muunsukupuoliseksi ja siksi on tärkeää, että on tietoa ja ymmärrystä, mistä muunsukupuolisuudessa on kysymys, jotta henkilöä voidaan kohdella kunnioittavasti.

Seksuaalinen häirintä

On luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön arvoa tai koskemattomuutta. Esimerkkinä seksuaalisesta häirinnästä voi olla se, että henkilö joutuu sellaisen fyysisen koskettelun, sellaisten katseiden tai kommenttien kohteeksi, jotka kokee loukkaaviksi.

Seksuaalista häirintää on, kun henkilö joutuu sellaisen kohtelun kohteeksi, joka loukkaa henkilön arvoa tai koskemattomuutta syystä, joka johtuu hänen sukupuolestaan.