

1.6.2026

Työsuojaelutarkastus

Tarkastuspäivä 21.5.2026
Tarkastusaineisto Tarkastus on tehty asiakirjojen perusteella.
Lisäselvitykset 7.5.2026
Työnantaja Karvian kunta
Osoite Kylä-Karviantie 17, 39930 KARVIA
Y- tai rekisteröintitunnus 0133735-0
Tarkastaja Antti-Pekka Pihlainen

Hallintojohtaja Kaisamajja Ronkainen, Karvian kunta
Työsuojaeluvaltuutettu Sirpa Ala-Rämi, Karvian kunta
Työsuojaeluvaltuutettu Olli Liikala, Karvian kunta

Olen puhelinkeskustelussa 1.6.2026 tuonut työnantajan edustajan tietoon tarkastuksella annettavan velvoitteen.

1 Työnantajalle annettava toimintaohje

1.1 Yhdenvertaisuussuunnitelma

Tarkastuksella käsittelin työnantajan laatiman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Siihen kirjatut tavoitteet ja toimenpiteet keskittyivät pääosin sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen. Sukupuoli ei ole yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä eritelty henkilöön liittyvä syy, vaan se liittyy työnantajan velvollisuuteen edistää tasa-arvoa työpaikalla. Suunnitelmassa ei ole nähdäkseni johtopäätöksiä siitä, mitkä yhdenvertaisuuslaissa määritellyistä syrjintäperusteista ovat merkityksellisiä työpaikalla ja millä konkreettisilla toimenpiteillä yhdenvertaisuutta tosiasiallisesti työpaikalla edistetään.

Työnantajan on huolehdittava, että työpaikalla on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Työnantajan on huolehdittava siitä, että suunnitelma perustuu työpaikan yhdenvertaisuustilanteen arviointiin. Arvioinnissa on huomioitava kaikki eri syrjintäperusteet. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan on kirjattava yhdenvertaisuustilanteen arviointiin perustuvat johtopäätökset. Edistämistoimenpiteitä on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) 7 § 2 mom.

2 Muut käsitellyt asiat

Tarkastuksella käsittelin lisäksi seuraavia asioita: työnantajan velvollisuus arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta.

Tarkastuksella arvioin työnantajan lähettämän selvityksen perusteella sitä, onko työnantaja arvioinut ja edistänyt yhdenvertaisuutta yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n edellyttämällä tavalla. Toimitin työnantajalle 2.4.2026

1.6.2026

selvityspyynnön työnantajan velvollisuudesta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta, sekä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Työnantaja on toimittanut selvityksensä asiassa 7.5.2026.

Työnantajan toimittamassa selvityksessä on todettu, että sen laatiman yhdenvertaisuustilanteen arvioinnin mukaan syrjintäperusteista on noussut esille terveydentila, ikä, vieraskielisyys ja vammaisuus. Hallintojohtaja Kaisamaija Ronkainen totesi puhelinkeskustelussa 1.6.2026, että yhdenvertaisuuden arviointia on tehty yhteistyökeskusteluissa vähintään vuosittain, johon on osallistunut työnantajan ja työntekijöiden edustajia. Työnantaja on myös toteuttanut puhelussa saamiensa tietojen mukaan toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi, vaikkei niitä ole vielä kirjattu yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Tällä työsuojelutarkastuksella ei ole valvottu tasa-arvon toteutumista työpaikalla, vaan yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä säädettyä työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Lakia miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986) valvoo tasa-arvovaltuutettu.

Tarkastus ei kattanut kaikkia työpaikan toimintoja, joten työpaikalle on voinut jäädä puutteita tai epäkohtia, joita tarkastaja ei ole havainnut. Tehty tarkastus ei poista työnantajan vastuuta lainsäädännön asettamista velvoitteista.

Tarkastuksesta kuullulla oli mahdollisuus esittää käsityksensä tekemistäni havainnoista. Hänellä ei ollut huomautettavaa.

Valvontatoimenpiteiden merkitys on selostettu tarkastuskertomuksen liitteessä.

Tarkastaja

Antti-Pekka Pihlainen

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu työsuojeluhallinnon tietojärjestelmässä 1.6.2026 klo 14.07. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Liite Valvontatoimenpiteiden merkitys

Jakelu Karvian kunta
Hallinto- ja sivistysjohtaja Kaisamaija Ronkainen, Karvian kunta
Työsuojeluvaltuutettu Sirpa Ala-Rämi, Karvian kunta
Työsuojeluvaltuutettu Olli Liikala, Karvian kunta

Tiedoksi Työsuojelupäällikkö Terhi Patokoski, Karvian kunta

1.6.2026

Työsuojelutarkastusta varten kertyneen asiakirja-aineiston säilyttämisestä työsuojeluviranomaisen hallussa on kerrottu tarkemmin työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa tyosuojelu.fi.
(<https://www.tyosuojelu.fi/asiointi-ja-yhteystiedot/asiakirja-aineiston-sailyttaminen>)

Lupa- ja valvontavirasto, työsuojeluosasto

Postiosoite: PL 30, 13035 LVV

Puhelinvaihte: 0295 254 000

tyosuojelu@lvv.fi | tyosuojelu.fi

Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto toimii valtakunnallisena työsuojeluviranomaisena.

LIITE VALVONTATOIMENPITEIDEN MERKITYS

Toimintaohjeen merkitys

Toimintaohje voidaan antaa asiasta, jonka tarkastaja on havainnut lainsäädännön vastaiseksi. Toimintaohjeen noudattamatta jättäminen voi johtaa siten kuin työsuojelun valvontalaissa (44/2006) 13 § 3. mom. säädetään tarkastajan antamaan kehotukseen ja/tai työsuojeluviranomaisen velvoittavaan päätökseen. Työsuojeluviranomainen voi määrätä velvoitteen tehosteeksi uhkasakon, teettämis- tai keskeyttämisuhan.

Kehotuksen merkitys

Kehotus voidaan antaa asiasta, jonka tarkastaja on havainnut lainsäädännön vastaiseksi ja josta aiheutuva vaara tai haitta on vähäistä suurempi. Kehotuksen noudattamatta jättäminen asetetun määräajan kuluessa voi johtaa työsuojeluviranomaisen velvoittavaan päätökseen. Työsuojeluviranomainen voi määrätä velvoitteen tehosteeksi uhkasakon, teettämis- tai keskeyttämisuhan.

Väliaikaisen käyttökiellon merkitys

Väliaikainen käyttökielto voidaan antaa asiasta, jossa on välitön hengen tai terveyden menettämisen vaara. Väliaikaista käyttökieltoa on heti noudatettava. Työsuojelutarkastaja saattaa väliaikaisen käyttökiellon työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi. Käyttökielto raukeaa itsestään tarvittavien toimenpiteiden tultua suoritettua.

Ilmoitukset muille viranomaisille

Työsuojeluviranomaisella on velvollisuus tehdä poliisille ilmoitus, jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa laissa tai rikoslain (39/1889) 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko. Ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 13 §, 14 §, 16 § ja 50 §