



LAPINLAHDEN KUNTA



Kuva: Aikataika-tapahtuma

**LAPINLAHDEN KUNNAN
HENKILÖSTÖN
TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA
2017**

SISÄLLYS

1.	JOHDANTO.....	1
1.1	Tasa-arvosuunnitelma	2
1.2	Yhdenvertaisuussuunnitelma.....	2
1.3	Keskeinen lainsäädäntö ja käsitteistö.....	2
1.4	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla.....	3
1.5	Syrjinnän kielto	3
2.	SELVITYS TYÖPAIKAN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTILANTEESTA	4
2.1	Henkilöstörakenne	4
2.2	Palkkakartoitus	6
2.3	Erot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa kunnassa	10
2.3.1	Hallintokeskus.....	11
2.3.2	Sivistysosasto	11
2.3.3	Sosiaalitoimi.....	11
2.3.4	Terveysosasto.....	12
2.3.5	Tekninen osasto	12
3.	TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI	13
3.1	Työhönotto ja rekrytointipolitiikka	13
3.2	Töiden organisointi	13
3.3	Työolot	14
3.4	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	14
3.5	Syrjintä sekä seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä tai ahdistelu työpaikalla	15
3.6	Sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä.....	16
3.7	Henkilökunnan muistaminen ja virkistystoiminta	16
4.	TAVOITTEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI.....	17
5.	ARVIO TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISESTA JA NIIDEN TULOKSISTA.....	18
6.	SEURANTA JA TIEDOTTAMINEN	18

1. JOHDANTO

Tasa-arvo työelämässä tarkoittaa naisten ja miesten tasapuolista ja syrjimätöntä kohtelua työelämän kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on, että tulevaisuudessa naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtävätasolle ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan niin kansallisesti kuin yksittäisten työnantajienkin tasolla.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (ts. tasa-arvolaki) tuli voimaan Suomessa vuonna 1986. Lakia on uudistettu useaan otteeseen, viimeksi vuonna 2014. Lakiuudistuksen yhteydessä 1.1.2015 voimaan tuli myös uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), mikä kumosi aikaisemman yhdenvertaisuuslain (21/2004). Lisäksi samassa yhteydessä muutettiin myös muun muassa työsopimuslakia (55/2001).

Tasa-arvolaki (609/1986) velvoittaa kaikki työnantajat toimimaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Tavoitteena on parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä ja ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Yhdenvertaisuuslain tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista ja kehittää työoloja ja toimintatapoja yhdenvertaisemmiksi työpaikalla. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on laadittava tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä näiden edistämiseksi.

Nykyaikaisena kuntaorganisaationa ja työnantajana Lapinlahti sitoutuu tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviin periaatteisiin ja toimenpiteisiin. Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen, avoin, kehittyvä ja hyvää ilmapiiriä ylläpitävä työyhteisö, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat tärkeä osa henkilöstöpolitiikkaa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien organisaatiossa toimivien etujen mukaista. Oikeudenmukaisuuden periaatteen noudattamisen lisäksi kyse on henkilöstön voimavarojen paremmasta käytöstä. Tuloksellisella ja tarkoituksenmukaisella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöskentelyllä voidaan vaikuttaa myönteisen työnantajakuvan kehittymiseen, vähentää poissaoloja, lisätä työhyvinvointia ja parantaa työyhteisön vuorovaikutusta. Työyhteisön tasa-arvosuunnittelu ja yhdenvertaisuus ovat kiinteä osa työpaikan toimintaa ja johtamista. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö edesauttaa kehittämään koko kunnan toimintaa tasa-arvoisemmaksi ja yhdenvertaisemmaksi ja luomaan siten positiivisen kuvan koko organisaatiosta.

Kuntia veloitetaan lisäksi laatimaan erilliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat viranomaistoiminnasta (ts. kunnan palveluista) sekä koulutuksen järjestäjien osalta.

1.1 Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolaki (609/1986) velvoittaa kaikkia työnantajia toimimaan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Työnantaja, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on velvollinen laatimaan tasa-arvosuunnitelman. Suunnitelma on laadittava vähintään joka toinen vuosi. (Tasa-arvoL 6 a §.) Edellisen kerran Lapinlahden kunnassa on laadittu tasa-arvosuunnitelma vuonna 2014.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on edistettävä tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. (Tasa-arvoL 6 §.) Tasa-arvon edistämistoimet ovat työpaikkakohtaisia. Toimenpiteisiin tasa-arvoisen työyhteisön edistämiseksi vaikuttavat työnantajan käytettävissä olevat voimavarat ja muut konkreettiset työpaikka- ja toimialakohtaiset seikat, kuten esimerkiksi työyhteisön koko ja taloudelliset resurssit, työvoiman tarjonta ja hakijoiden ammattitaito. Tasa-arvosuunnitelmassa on oltava koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelma tulee laatia yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelma voidaan liittää osaksi jotakin muuta organisaation suunnitelmaa.

1.2 Yhdenvertaisuussuunnitelma

Uuden yhdenvertaisuuslain mukaan organisaation tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelmat koskemaan sekä työnantajaa, viranomaistoimintaa että koulutuksen järjestäjiä. Työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehittää työoloja ja toimintatapoja yhdenvertaisemmiksi. Lain mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

1.3 Keskeinen lainsäädäntö ja käsitteistö

Perustuslain (731/1999) 6 §:n mukaan ihmiset ovat tasa-arvoisia lain edessä. Ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan sukupuolen, sukupuolisen suuntautuneisuuden, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain ohella syrjintää pyritään ehkäisemään työ- ja palvelusuhdelaisissa, rikoslaisissa sekä EU-direktiiveissä etniseen alkuperään perustuvassa syrjinnässä ja työsyrynnässä. Syrjintää voi olla yksittäinen sana tai tilanne tai se voi olla seurausta yhteiskunnan rakenteista. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) täydentää tasa-arvon edistämismuutetta kieltämällä syrjinnän työelämässä työhön otosta työsuhteen päättymiseen.

Yhdenvertaisuuslain mukaan 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 voi olla: välitöntä, välillistä, häirintää, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä käsky tai ohje syrjiä.

Välitön syrjintä (YhdenvertL 10 §) tarkoittaa sitä, että henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotain toista kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin *vastaavassa* tilanteessa.

Välillistä syrjintää (YhdenvertL 13 §) on se, että henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta toista kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin *vertailukelpoisessa* tilanteessa. Välillinen syrjintä saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Häirinnällä (YhdenvertL 14 § ja Tasa-arvoL 7 §) tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista, jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä voi olla *sukupuoleen perustuvaa* häirintää tai *seksuaalista* häirintää.

Kohtuullisten mukautusten epäämisellä (YhdenvertL 15 §) tarkoitetaan tilannetta, jossa vammaiselta henkilöltä evätään oikeus kohtuullisiin mukautuksiin, joilla vammaisen henkilön yhdenvertaisuus turvataan.

Ohje tai käsky syrjiä on tilanne, jossa esimerkiksi esimies kääkee alaistaan toimimaan syrjivästi. Kyseinen tilanne on syrjintää vaikka työntekijä ei olisi vielä noudattanut ohjetta.

1.4 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla

Toimintaympäristön näkemykset ja odotukset tulee ottaa huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöskentelyssä. Työnantajan tulee käsitellä edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Työsuojeluvaltuutetulla sekä yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun osallistuneella luottamusmiehellä, luottamusvaltuutetulla tai muulla henkilöstön edustajalla on pyynnöstä oikeus saada tietää toimenpiteistä, joihin työnantaja on ryhtynyt tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät periaatteet koskevat työyhteisön ohella esimerkiksi kuntalaisten elinympäristöä, suunnittelua ja rakentamista. Elinympäristön tulisi olla sellainen, että kaikki ihmiset sukupuolesta, iästä, vammaisuudesta tai erilaisesta kulttuurista riippumatta tuntevat olonsa turvalliseksi, viihtyvät ja saavat tarvitsemansa palvelut mahdollisimman joustavasti läheltä asuinalueetta tai työpaikkaa. Samat periaatteet koskevat myös kunnan työntekijöitä ja työympäristöä.

Palveluiden ja toimintojen suunnitteluun sekä päätöksentekoon tulisi saada tasapuolisesti naisia ja miehiä erilaisten näkökulmien ja tarpeiden esille saamiseksi. Tavoitteena on edistää naisten ja miesten tasapuolisia mahdollisuuksia sivistykseen, erilaisiin harrastuksiin, jatkuvaan tietojen, taitojen ja kansalaisvalmiuksien kehittämiseen, kansainvälistymiseen sekä elinikäiseen oppimiseen. Työnantajan tulee päätöksien teossa edistää avoimuutta ja korostaa tiedottamista koko henkilöstölle jo asioiden valmisteluvaiheessa.

1.5 Syrjinnän kieltö

Tasa-arvolaissa syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella. Syrjintää on myös se, että henkilö asetetaan eri asemaan raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen tai muihin perhevelvollisuuksiin liittyvistä syistä (Tasa-arvoL 7 §). Laki kieltää myös välillisen syrjinnän. Välillistä syrjintää esiintyy tilanteessa, jossa muodollisesti tasapuoliset ratkaisut kohtelevat tosiasiallisesti eri sukupuolia eri tavalla. Esimerkiksi tilanne, jossa tiettyyn työtehtävään liittyy vaatimus sellaisista työajan joustoista, jotka käytännössä estävät pienten lasten huoltajien mahdollisuudet ottaa vastaan tämä tehtävä tai työpaikalla annetaan uralla etenemisessä auttavaa lisäkoulutusta sellaisina aikoina, jolloin pienten lasten

vanhempien on vaikeaa järjestää lastensa hoitoa. Tällöin menettely voidaan arvioida syrjinnäksi, vaikka työnantajan tarkoituksena ei ole ollutkaan syrjiä ketään.

Syrjintä kielletään myös yhdenvertaisuuslain 3. luvussa. Yhdenvertaisuuslaissa syrjinnällä tarkoitetaan henkilön syrjimistä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (YhdenvertL 8 §).

Syrjinnän ohella laki sisältää vastatoimen kiellon. Kiellon mukaan henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti, siksi että hän on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiin ja velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Työelämän syrjintäkielto kattaa kaikki työelämässä esille tulevat tilanteet työhönotosta ja koulutukseen valinnasta aina työsuhteen loppumiseen. Syrjinnän tai vastatoimen kohteeksi joutunut on oikeutettu saamaan hyvitystä työnantajalta, joka on toiminut lakia vastaan. Uuden yhdenvertaisuuslain säännöksiä mukautusvelvollisuuden laiminlyönnin johdosta tuomittavasta hyvityksestä sovelletaan 1.1.2017 alkaen.

Syrjintä työelämässä voi ilmetä työhönotossa, valittaessa työntekijöitä eri tehtäviin tai koulutukseen, työolosuhteissa, työehdoissa, palkkauksessa ja muissa työhön liittyvissä etuisuuksissa, lomien jakamisessa taikka irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä. Syrjintää katsotaan olevan myös se, jos työnantaja heikentää työntekijän työolosuhteita tai palvelussuhteen ehtoja sen jälkeen, kun kyseinen työntekijä on vedonnut tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain mukaisiin oikeuksiinsa. Työnantaja voi syyllistyä syrjintään, jollei hän ryhdy tarvittaviin toimenpiteisiin työpaikalla todetun sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamiseksi.

2. SELVITYS TYÖPAIKAN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTILANTEESTA

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on sisällytettävä selvitys työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta. Suunnitelmassa tulee olla myös selvitys miesten ja naisten palkoista ja palkkaeroista. Tässä suunnitelmassa työntekijöillä tarkoitetaan sekä viranhaltijoita että työsopimussuhteisia työntekijöitä, ellei toisin mainita.

Lapinlahden kunnassa tehtiin alkukesästä 2016 henkilöstölle osoitettu Webropol -pohjainen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely. Vastaajia kyselyssä oli 207, jolloin koko kunnan henkilöstöön suhteutettuna (vuoden 2015 tilinpäätöslukujen mukaisesti) vastausprosentiksi muodostui noin 33 %. Kyselyn lisäksi käytettiin lähteenä vuoden 2015 tilinpäätöstä sekä palkkajärjestelmistä saatavia palkkatietoja. Palkkakartoitus on tehty kesäkuun 2016 tilanteen mukaan.

2.1 Henkilöstörakenne

Vuoden 2015 tilinpäätöksen mukaan Lapinlahden kunnan henkilöstömäärä oli vuoden 2015 lopussa 625. Vakinaisesti täytettynä oli 597 vakanssia, koska osa vakansseista oli täyttämättä (20 kpl).

Lisäksi vuoden päättyessä oli voimassa 28 sellaista määräaikaista palvelussuhdetta, joiden taustalla ei ole vakanssia. Koko vuoden 2015 aikana työllistämisvaroin oli palkattuna kaikkiaan 42 työntekijää eripituisissa työsuhteissa. Tämän lisäksi kunnan palveluksessa oli määräaikaisissa työ- ja virkasuhteissa sijaisia.

Seuraava taulukko esittää työntekijöiden sijoittumisen eri osastoille sekä sukupuolijakauman kesäkuun 2016 tilanteen mukaisesti. Vuonna 2015 voimaan tulleen organisaatiomuutoksen myötä sosiaali- ja terveystoimi yhdistettiin ja lasten päivähoito ja varhaiskasvatus siirrettiin sosiaalitoimen alta sivistysosaston alaisuuteen. Tästä johtuen osa luvuista ei ole vertailukelpoisia edelliseen tasa-arvosuunnitelmaan verrattuna.

Työntekijät osastoittain sekä naiset/miehet	Vakinaiset		Määräaikaiset (+työllisyystuella työllistetyt)	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Hallintokeskus	14	5	3+5	2+9
Sosiaali- ja terveystosasto	326	15	80	5
Sivistysosasto	170	29	23	0
Tekninen osasto	22	15	7	6
Yhteensä	532	64	118	22

Kunnan vakinaisista työntekijöistä 89 % on naisia. Määräaikaisista työntekijöistä naisia on myös 84 %. Naisten suhteellinen osuus ei ole juurikaan muuttunut vuodesta 2011 (88 %).

Ikäryhmittäin työntekijät jakaantuvat seuraavasti (kesäkuun 2016 tilanteen mukaan):

Työntekijät ikäryhmittäin	Vakinaiset		Sijaiset/ määräaikaiset	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
<20	0	0	8	0
20-29	29	3	36	1
30-34	48	5	17	3
35-39	38	4	13	3
40-44	63	11	7	2
45-49	73	5	13	1
50-54	106	17	12	5
55-59	116	6	11	5
60-67	59	13	1	2
Yhteensä	532	64	118	22

Henkilöstön keski-ikä on noin 46,8 vuotta. Keski-ikä on säilynyt lähes ennallaan vuodesta 2014.

Työntekijöiden sukupuolirakenne on kunnassa voimakkaasti naispainotteinen. Tämä johtuu siitä, että henkilöstöä on eniten sosiaali- ja terveystosastolla, jolla työskentelee yli puolet kunnan työntekijöistä. Hoito- ja hoiva-alalla työskentelee paljon naisia, mikä on myös valtakunnallisesti yleinen ilmiö.

Vastaava jakaantuminen on havaittavissa sivistyspuolen ammateissa. Lapinlahden kunnan tasa-arvotilanne ei poikkea juurikaan muitten kuntien tilanteesta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan vuonna 2014 terveys- ja sosiaalialan ammateissa työskentelevistä 90,4 % oli naisia.

Työnantaja rekrytoi kuntaan sekä miehiä että naisia. Suurin osa kunnan työpaikoista on sellaisia, että ne edellyttävät tiettyä koulutusta. Henkilövalinnat tehdään siten, kuin lait ja asetukset määräävät.

Kunnassa on myös osa-aikaisia työntekijöitä. Osa-aikatyön tekeminen johtuu useimmiten työntekijän aloitteesta (esim. osa-aikaeläke, osa-aikainen hoitovapaa). Näiden työntekijöiden määrät vaihtelevat vuosittain. Kesäkuun tilanteen mukaan noin 40 työntekijää tekee omasta tahdostaan osa-aikaista työtä. Osa-aikaisia vakinaisia vakansseja kunnassa on yksi.

2.2 Palkkakartoitus

Palkkakartoitus on tehty siten, että siitä ei ilmene yksittäisen työntekijän palkka. Ryhmät on koottu niin, että niissä on vähintään 6 henkilöä. Koska kunnan palveluksessa on naisia huomattavasti enemmän kuin miehiä, ovat vertailtavat ryhmät varsin heterogeenisiä. Tilastovirheen minimoimiseksi ryhmistä on poistettu kausiluontoista työtä tekevät työntekijät sekä sivutoimisesti työskentelevät.

Palkkavertailua varten on muodostettu seuraavat ryhmät:

- A) Ryhmä
 - Ryhmän työntekijöillä on yleensä ammatillinen peruskoulutus.
 - Ryhmään kuuluu mm. seuraavilla nimikkeillä työskenteleviä työntekijöitä: liikunta-alueiden hoitaja, iltapäiväkerhon ohjaaja, perhetyöntekijä, lähihoitaja, lastenhoitaja, koulunkäynnin ohjaaja, perhepäivähoitaja, ravitsemistryöntekijä, laitosmies, siivooja.
- B) Ryhmä
 - Ryhmän työntekijöillä on yleensä korkeakoulututkinto ja/tai siihen sisältyy pienen yksikön esimiesasema ja/tai tehtävässä edellytetään jonkin alan syvällistä asiantuntijuutta.
 - Ryhmään kuuluu mm. seuraavilla nimikkeillä työskenteleviä työntekijöitä: palvelusihteeri, palkkasihteeri, sosiaalityöntekijä, lastentarhanopettaja, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja, psykologi, ruokapalvelupäällikkö, rakennustarkastaja, osastonhoitaja, kirjastovirkailija.
- C) Ryhmä muodostuu luokanopettajista.
- D) Ryhmä muodostuu yläkoulun aineenopettajista, perusopetuksen erityisopettajista, kansalaisopiston opettajista, kansalaisopiston rehtorista ja perusopetuksen apulaisrehtorista
- E) Ryhmä muodostuu lukion aineenopettajista.
- F) Ryhmä muodostuu lääkäreistä.
- G) Ryhmä muodostuu osastopäälliköistä sekä isojen tulosalueiden ja yksiköiden päälliköistä.

Vertailu tehdään osassa ryhmiä erikseen vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden kesken, mikäli ryhmässä on riittävä määrä työntekijöitä.

Palkkavertailussa on eritelty palkan osat seuraavasti:

- tehtäväkohtainen palkka
- työkokemuslisä
 - o tähän ryhmään on laskettu mm. määrävuosikorotukset, työkokemuslisä, vuosisidonnainen lisä, ammattialalisä
 - o työkokemukseen perustuva lisä perustuu aina työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksiin
- henkilökohtainen lisä
 - o tähän ryhmään on laskettu mm. henkilökohtainen lisä, TVA -lisä sekä opettajilla ylituntipalkkio ja muut virkaehtosopimuksen perusteella maksettavat erityiskorvaukset

A) Ryhmä (mm. lähihoitajat, lastenhoitajat, laitosmiehet)**Vakinaiset työntekijät**

	luku- määrä	tehtäväkohtainen palkka ka.	henkilökohtainen lisä tms. ka.	työkokemus- lisä ka.	kokonais- palkka ka.
naiset	299	2040,56	26,19	135,31	2202,96
miehet	15	1945,31	85,73	96,76	2127,35

Vakinaisten työntekijöiden ryhmän naisten tehtäväkohtainen palkka ja kokonaispalkka ovat suuremmat kuin miehillä: ero naisten hyväksi on noin 5 %, kokonaispalkassa noin 4,5 %. Henkilökohtaisen lisän on ryhmän miehillä suurempi kuin naisilla. Ero johtuu lähinnä siitä, että ryhmään kuuluvista miehistä valtaosa työskentelee teknisen sopimuksen piirissä, missä palkkaus painottuu KVTES:iä enemmän henkilökohtaisiin lisiin. Naiset puolestaan työskentelevät pääosin sosiaali- ja terveystoimessa ja heidän palvelussuhteensa ehdot määräytyvät KVTES:n mukaisesti. Ryhmän palkkaerot ovat pieniä ja ne eivät johdu sukupuolesta.

Määräaikaiset työntekijät

	luku- määrä	tehtäväkohtainen palkka ka.	henkilökohtainen lisä tms. ka.	työkokemus- lisä ka.	kokonais- palkka ka.
naiset	87	1992,84	1,24	15,91	1915,19
miehet	16	1745,93	5,08	17,91	1779,62

Määräaikaisten työntekijöiden ryhmässä naisten palkka on selkeästi suurempi, kuin miesten palkka. Ero johtuu siitä, että miesten ryhmässä lähes puolet työntekijöistä on työllistettyjä, joiden palkka on tehtävän vaatiman koulutuksen ja tehtävän vaatimusten takia alhainen. Naisten ryhmässä merkittävin osa työntekijöistä toimii hoito- ja hoivapuolen ammatillisissa tehtävissä, joihin vaaditaan ammatillista koulutusta.

B) Ryhmä (mm. palvelusihteerit, sosiaalityöntekijät, lastentarhanopettajat, sairaanhoitajat)**Vakinaiset työntekijät**

	luku- määrä	tehtäväkohtainen palkka ka.	henkilökohtainen lisä tms. ka.	työkokemus- lisä ka.	kokonais- palkka ka.
naiset	142	2440,37	44,15	189,43	2677,69
miehet	11	2457,03	153,67	172,97	2783,67

Vakinaisten työntekijöiden ryhmän miesten kokonaispalkka on noin 4 % suurempi kuin naisten kokonaispalkka. Ero johtuu lähinnä siitä, että miesten henkilökohtainen lisä on suurempi kuin naisilla.

Tehtäväkohtaisessa palkassa ero miesten hyväksi on vain 0,7 %. Henkilökohtaisen lisän ero johtuu lähinnä siitä, että tämän ryhmän miehistä 1/3:n sovelletaan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta, jossa henkilökohtaisilla lisillä on merkittävämpi rooli, kuin KVTES:n puolella. Naisten ryhmässä lähes kaikkien työ- ja virkasuhteen ehdot määräytyvät KVTES:in mukaisesti. Kokonaisuudessaan palkkaerot tässä ryhmässä ovat pieniä ja ne eivät selity sukupuolella.

Määräaikaiset työntekijät

Määräaikaisina tässä ryhmässä työskentelee 25 naista ja 3 miestä. Miesten vähäisestä määrästä johtuen palkkavertailua ei voida tämän ryhmän osalta tehdä.

C) Ryhmä (luokanopettajat)

Palkkavertailua ei tehdä erikseen vakinaisten ja määräaikaisten kesken, koska määräaikaisia ei ole / on niin vähän, että heidän osalta vertailua ei voida tehdä.

	luku- määrä	tehtäväkohtainen palkka ka.	henkilökohtainen lisä tms. ka.	työkokemus- lisä ka.	kokonais- palkka ka.
naiset	25	2613,34	355,29	524,08	3482,55
miehet	9	2583,16	412,10	593,99	3560,44

Miesten tehtäväkohtainen palkka on hieman pienempi kuin naisten. Opetusalalla tehtäväkohtainen palkka määrittyy virkaehtosopimuksen mukaan koulutuksen perusteella. Palkkaero selittyy tältä osin koulutusten erilaisuudella. Opetusalalla ylitunnit ovat merkittävä osa palkkaa. Tässä palkkavertailussa ylitunnit on laskettu henkilökohtaiseen lisään. Tässä ryhmässä miesluokanopettajilla on keskimäärin enemmän ylitunteja kuin naisilla, mikä selittää eron näiden ryhmien henkilökohtaisen lisän suuruudessa.

Ylituntien jakamisesta opettajille vastaavat koulujen rehtorit. Ylituntien jakamisen peruste on opettajien oma toive saada ylitunteja. Ylitunnit pyritään jakamaan tasapuolisesti opettajien kesken. Kokonaispalkassa tässä ryhmässä on noin 2 % ero miesten hyväksi, joka selittyy edellä mainituista syistä.

D) Ryhmä (mm. yläkoulun aineenopettajat, erityisopettajat, kansalaisopiston opettajat)

Tässä ryhmässä palkkavertailua ei tehdä erikseen vakinaisten ja määräaikaisten kesken, koska määräaikaisia ei ole / on niin vähän, että heidän osalta vertailua ei voida tehdä.

	luku- määrä	tehtäväkohtainen palkka ka.	henkilökohtainen lisä tms. ka.	työkokemus- lisä ka.	kokonais- palkka ka.
naiset	41	2797,77	493,35	465,80	3672,28
miehet	9	2866,02	738,55	581,67	4050,12

Miesten sekä tehtäväkohtainen palkka että kokonaispalkka ovat suuremmat kuin naisten. Opetusalalla tehtäväkohtainen palkka määrittyy virkaehtosopimuksen mukaan koulutuksen perusteella. Palkkaero selittyy tältä osin miesten ja naisten koulutusten erilaisuudella. Työkokemukseen perustuva lisä on miehillä huomattavasti suurempi kuin naisilla. Tämä johtuu siitä, että miesopettajien keski-ikä on korkeampi kuin naisopettajien.

Opetusalalla ylitunnit ovat merkittävä osa palkkaa. Tässä palkkavertailussa ylitunnit on laskettu henkilökohtaiseen lisään. Miesopettajilla on keskimäärin enemmän ylitunteja kuin naisilla, tämä selittää eron näiden ryhmien henkilökohtaisen lisän suuruudessa. Ylituntien jakamisesta opettajille vastaavat koulujen rehtorit. Yksi peruste ylituntien jakamiselle on opettajien halukkuus ja mahdollisuudet tehdä ylitunteja. Ylitunnit pyritään jakamaan tasapuolisesti opettajien kesken. Kokonaispalkassa on tässä ryhmässä noin 9 % ero miesten hyväksi, joka selittyy edellä mainituista syistä.

E) Ryhmä (lukion aineenopettajat)

Tässä ryhmässä palkkavertailua ei tehdä erikseen vakinaisten ja määräaikaisten kesken, koska määräaikaisia on niin vähän, että heidän osalta vertailua ei voida tehdä. Palkkavertailu sisältää sekä määräaikaiset, että vakinaiset.

	luku- määrä	tehtäväkohtainen palkka ka.	henkilökohtainen lisä tms. ka.	työkokemus- lisä ka.	kokonais- palkka ka.
naiset	6	3005,14	908,74	737,41	4511,77
miehet	6	2953,31	424,00	702,83	4183,16

Opetusalalla ylitunnit ovat merkittävä osa palkkaa. Tässä palkkavertailussa ylitunnit on laskettu henkilökohtaiseen lisään. Tässä ryhmässä naisopettajilla on keskimäärin enemmän ylitunteja kuin miehillä, tämä selittää eron näiden ryhmien henkilökohtaisen lisän suuruudessa. Ylituntien jakamisesta opettajille vastaavat koulujen rehtorit. Yksi peruste ylituntien jakamiselle on opettajien oma toive saada ylitunteja. Ylitunnit pyritään jakamaan tasapuolisesti opettajien kesken. Kokonaispalkassa on tässä ryhmässä noin 8 % ero naisten hyväksi, joka selittyy edellä mainituista syistä.

F) Ryhmä (lääkärit)

Lääkärien osalta palkkavertailua ei voida tehdä muiden ryhmien tapaan, koska mieslääkäreitä on vain neljä. Terveyskeskuslääkäreiden (jatkoksa TK-lääkäreiden) palkka muodostuu peruspalkasta, työkokemukseen perustuvasta lisästä ja henkilökohtaisesta lisästä. TK-lääkäreiden peruspalkka määräytyy virkaehtosopimuksen perusteella koulutuksen mukaan. TK-lääkäreiden työkokemulisä perustuu virkaehtosopimukseen. TK-lääkäreiden henkilökohtainen lisä perustuu paikalliseen sopimukseen. Henkilökohtainen lisä lasketaan kaikilla lääkäreillä saman prosentin mukaan tehtäväkohtaisesta palkasta. Määräaikaisten lääkäreiden palkka määräytyy virkaehtosopimuksen ja paikallisen sopimuksen (henkilökohtainen lisä) perusteella. Pätevien terveyskeskuslääkäreiden kokonaispalkan keskiarvo on noin 7050 €/kk ja hammaslääkäreiden noin 4500 €/kk. Palkassa on huomioitu tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtaiset lisät ja työkokemulisät. Lisäksi maksetaan virkaehtosopimuksen mukaisia toimenpidepalkkioita.

Hammaslääkäreitä on kunnan palveluksessa 6, joista yksi on mies. Hammaslääkäreiden peruspalkoissa on miesten ja naisten välillä eroa noin 200 €, henkilökohtaisessa lisässä noin 80 € ja kokonaispalkoissa noin 500 € miesten hyväksi. Hammaslääkäreiden peruspalkan ja henkilökohtaisen lisän suuruuteen vaikuttaa heille määrätty lisätehtävät (esim. esimiesasema) tai erikoisosaaminen. Työkokemulisää maksetaan virkaehtosopimuksen määräyksen mukaisesti.

G) Ryhmä (osastopäälliköt ja isojen tulosalueiden ja yksiköiden päälliköt)

Tässä ryhmässä kaikki työntekijät ovat vakinaisia.

	luku- määrä	tehtäväkohtainen palkka ka.	henkilökohtainen lisä tms. ka.	työkokemus- lisä ka.	kokonais- palkka ka.
naiset	8	3415,18	87,04	261,07	4222,84
miehet	6	5015,53	42,64	236,09	5307,59

Palkkavertailun suorittaminen on vaikeaa, koska ryhmä muodostuu henkilöistä, joihin sovelletaan lukuisaa määrää virkaehtosopimuksia ja henkilöt työskentelevät hyvin erilaisissa tehtävissä. Lisäksi osa ryhmän työntekijöistä on palkkahinnoittelun ulkopuolella. Tästä syystä tehtäväkohtaisessa palkassa on iso ero miesten hyväksi. Henkilökohtaisenlisän osalta ero on puolestaan naisten hyväksi.

Työkokemukseen perustuva lisä on naisilla suurempi kuin miehillä. Työkokemukseen perustuva lisä maksetaan kaikille virkaehtosopimuksen perusteella. Miesten kokonaispalkka on 20 % suurempi kuin naisten, mikä johtuu työkokemukseen perustuvasta lisästä sekä vastualueiden ja tehtävien laajuudesta. Tähän ryhmään kuuluu kunnan ylin johto, joka koostuu suurimmaksi osaksi miehistä, mikä osaltaan selittää miesten verrattain korkeampaa palkkaa koko ryhmässä.

2.3 Erot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa kunnassa

Alkukesästä 2016 henkilöstölle tehdystä kyselyssä kävi ilmi, että kunnan henkilöstön keskuudessa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat melko hyvin. Sukupuolten välisen tasa-arvon koettiin toteutuvan parhaiten.

Erilaisissa työ- tai virkasuhteissa olevien yhdenvertaisuus toteutui heikoiten, mutta kuitenkin tyydyttävästi. Myös eri-ikäisten työntekijöiden kohtelemisen nousi kyselyssä yhdeksi kehityskohteeksi.

Seuraavassa taulukossa käy ilmi kaikkien vastaajien antamat arvosanat työyhteisön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

1=toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi,
4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin

	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo
Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni	1	6	18	84	98	207	4,31
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni	1	13	33	93	67	207	4,02
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni	3	4	38	77	72	194	4,09
Erilaisissa työ- / virkasuhteessa (vakinaiset, määräaikaiset, kokotai osa-aikatyössä olevat) olevien yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni	1	14	47	87	54	203	3,88
Yhteensä	6	37	136	341	291	811	4,08

Lähde: Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely 2016, kaikki vastaukset

Kyselyssä kävi ilmi, että syrjintää ja häirintää tapahtuu kunnassa suhteellisen vähän, mutta hälyttäväksi huomioksi nousi se, että tällaisiin tilanteisiin puuttuminen on puutteellista. 56 vastaajaa 207:stä (noin 27 %) on havainnut tai joutunut syrjinnän kohteeksi viimeisen kahden vuoden aikana. 80 vastaajasta 49 (noin 61 %) toteaa, ettei syrjintään ole työpaikalla puututtu eikä tarvittaviin toimenpiteisiin ole ryhdytty. Häirintää on havainnut tai joutunut sen kohteeksi 207 vastaajasta 26 vastaajaa (noin 12,5 %).

Häirintä on ollut pääosin sekä fyysistä lähentelyä että kaksimielisyyksien ja härskeyksien puhumista. Häirintä on useimmiten tapahtunut asiakkaan tai yhteistyökumppanin taholta.

Epäasiallista kielenkäyttöä on vähäistä kunnassa. 126 vastaajaa 207:stä ei ole havainnut epäasiallista kielenkäyttöä työpaikallaan. Epäasiallinen kielenkäyttö on useimmiten kohdistunut henkilökohtaisiin ominaisuuksiin tai asemaan työyhteisössä. Myös ikään ja sukupuoleen kohdistuvaa epäasiallista kielenkäyttöä on havaittavissa.

Koko kunnan osalta tarpeelliseksi katsotaan erityisesti eri-ikäisten ja erilaisissa työsuhteissa olevien yhdenvertaisuuden kehittäminen ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksen lisääminen erityisesti esimiehille. Kehityskohteiksi nousi myös työntekijöiden tasapuolinen tiedottaminen työyhteisöä koskevista asioista ja avoimuuden lisääminen. Erityisesti ikäjohtamista tulisi kehittää kunnassa henkilöstön ikääntyessä.

2.3.1 Hallintokeskus

Hallintokeskuksen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu melko hyvin tai erittäin hyvin.

Syrjintää ja häirintää oli vastaajista kokenut 1/8:sta eikä tilanteeseen ole puututtu. Epäasiallista kielenkäyttöä oli sen sijaan havainnut 3/8 vastaajasta. Hallintokeskuksen kehittämiskohteista erityisesti eri-ikäisten yhdenvertaisuuden kehittäminen koettiin tärkeäksi.

2.3.2 Sivistysosasto

Sivistysosaston tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu melko hyvin. Erilaisissa työ- tai virkasuhteissa olevien yhdenvertaisuuden toteutumista pidettiin heikoimpana. Vastaajista 19/67:sta (noin 28 %) on havainnut tai joutunut syrjinnän kohteeksi viimeisen kahden vuoden aikana. Syrjintää on tapahtunut sekä työtovereiden että esimiehen taholta. 32 vastaajasta 21 ilmoittaa, että syrjintään ei ole työpaikalla puututtu, eikä tarvittaviin toimenpiteisiin ole ryhdytty.

Sen sijaan seksuaalisen häirintää on havainnut tai joutunut sen kohteeksi 2/67:stä. Häirintä on ollut vartaan tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ei toivottuja huomautuksia ja epäasiallista postia, sähköpostia tai puhelinsoittoja. Noin parikymmentä henkilöä ilmoittaa, että on havainnut työpaikalla epäasiallista kielenkäyttöä, joka on useimmiten kohdistunut asemaan työyhteisössä tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin.

Etenkin sivistysosaston tehtävissä (esim. esi- ja perusopetus) epäasialliseen kielenkäyttöön tulisi toimintaympäristönkin kannalta puuttua. Erityisen hälyttäväksi nousee, että epäasiallista kielenkäyttöä ja syrjintää on koettu esimiesten taholta. Vastaajat nostavat esille muun muassa tuntijaon, palkkauksen ja työmäärän tasapuolisuuden kehittämisen sekä asioista tiedottamisen tärkeyden. Osa kokee myös eri-ikäisiä työntekijöitä kohdeltavan eriarvoisesti ja toivoisi tämän osa-alueen yhdenvertaisuuden kehittämistä.

2.3.3 Sosiaalitoimi

Sosiaalitoimissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koetaan toteutuvan melko hyvin. 13 vastaajasta kolme on havainnut syrjintää tai joutunut sen kohteeksi viimeisen kahden vuoden aikana. Sosiaalitoimissa on sekä puututtu syrjintää että ei olla. Neljästä vastaajasta kaksi vastaa, että syrjintään on puututtu ja kaksi, että siihen ei ole puututtu. Seksuaalista häirintää ei ole vastaajien mukaan työyhteisössä ollut.

Epäasiallista kielenkäyttöä on myös varsin vähän havaittavissa. Vastaajista 9 ilmoittaa, että ei ole sellaista havainnut. Vastaajat kokevat erityisesti eri-ikäisten yhdenvertaisuuden kehittämisen tarpeelliseksi.

2.3.4 Terveysosasto

Terveysosasto on kunnan osastoista suurin. Tässä kyselyssä vastaajia oli 102 eli lähes puolet koko kyselyyn vastanneista. Terveysosastolla valtaosa työntekijöistä on naisia. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koetaan toteutuvan työyhteisössä melko hyvin. Kaikkein heikoiten toteutuvaksi koetaan erilaisissa virka- ja työsuhteissa työskentelevien yhdenvertaisuus. Vastaajista 27 (noin 26 %) ilmoittaa havainneensa syrjintää tai joutuneensa sen kohteeksi viimeisen kahden vuoden aikana. Syrjintä on tapahtunut pääosin työtoverin toimesta, mutta myös esimiehen taholta tapahtuvaa syrjintää on havaittavissa. Työyhteisössä on sekä puututtu että ei ole puututtu syrjintään. 36 vastaajasta 18 ilmoittaa, että syrjintään on puututtu ja tarvittaviin toimenpiteisiin ryhdytty mutta 18 vastaajaa ilmoittaa, että näin ei ole menetelty.

Seksuaalista häirintää on havainnut tai joutunut sen kohteeksi 23 vastaajaa 102:sta (noin 22,5 %). Luku on suurempi kuin toisissa osastoissa. Vastaajat ovat havainneet tai kokeneet erityisesti fyysistä lähentelyä, kaksimielisyyksien tai härskiyksien puhumista ja vartaloon ja seksuaalisuuteen kohdistuvia ei toivottuja huomautuksia. Myös suoria seksuaalisia ehdotuksia on havaittavissa. Suurimmassa osassa tapauksissa häirintä on tapahtunut asiakkaan tai yhteistyökumppanin taholta. Vain muutamissa tapauksissa häirinnän aiheuttaja on ollut työtoveri tai alainen.

Epäasiallista kielenkäyttöä on havaittavissa terveysosastolla hieman ja se kohdistuu hyvin monenlaisiin seikkoihin. Erityisesti henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kohdistuvaa epäasiallista kielenkäyttöä on havaittavissa (15 vastaajaa 87:stä).

Terveysosastolla kehittämiskohteiksi nousevat erityisesti eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus. Työyhteisön avoimuutta ja yhteistyön kehittämistä kaivataan. Myös erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevien työntekijöiden yhdenvertaisuutta tulisi kehittää esimerkiksi siten, että myös määräaikaisille työntekijöille olisivat samat oikeudet käytössä (esim. sähköposti).

Kyselyssä nousi esille myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksen lisääminen esimiehille ja koko työyhteisölle. Vastaajat toivovat parempia valmiuksia kohdata erilaisia asiakkaita ja työntekijöitä työssään. Kehitystavoiksi mainitaan muun muassa työnkierto, tasapuolinen oikeus koulutuksiin ja osastokokouksiin riippumatta työntekijän työsuhteen luonteesta, asiakkaiden ohjeistaminen häirinnästä ja ylitöiden järjestämisen ja ylityökiellon tasapuolistaminen.

2.3.5 Tekninen osasto

Teknisellä osastolla yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen suhtaudutaan kriittisemmin. Sukupuolten välinen tasa-arvo ja erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevien yhdenvertaisuus koetaan toteutuvan vain tyydyttävästi. Muutoin yhdenvertaisuuden koetaan toteutuvan melko hyvin.

10 vastaajasta 4 on havainnut syrjintää tai joutunut sen kohteeksi viimeisen kahden vuoden aikana. Syrjintä on tapahtunut sekä esimiehen että työtoverin taholta ja siihen ei ole työyhteisössä puututtu, eikä tarvittaviin toimenpiteisiin ole ryhdytty.

Seksuaalista häirintää ei ole työyhteisössä vastaajien mukaan havaittavissa. Epäasiallista kielenkäyttöä on havaittavissa vähän, sillä 8/10 ilmoittaa, ettei ole sellaista havainnut työpaikallaan.

Teknisellä osastolla koetaan yleisesti ottaen melko tarpeelliseksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen. Erityisesti esimiehille haluttaisiin lisäkoulutusta tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioihin.

Myös palkkaukseen toivotaan tasa-arvoa miesten ja naisten välillä.

3. TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

3.1 Työhönotto ja rekrytointipolitiikka

Työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia (Tasa-arvoL 6 §:n 2 mom kohta 1). Valintaperusteiden tulee soveltua yhtä hyvin miehille kuin naisille, eivätkä työtehtävän vaatimukset saa suosia toista sukupuolta. Työtehtävien pätevyysvaatimukset sekä valintakriteerit laaditaan niin, että ne ovat tosiasiallisesti tasapuolisia sekä miehille että naisille.

Työpaikkailmoittelussa voidaan tasa-arvosuunnitteluun perustuen kannustaa naisia hakeutumaan perinteisesti miesvaltaisiin tehtäviin ja vastaavasti miehiä naisvaltaisiin tehtäviin. Heikommassa asemassa tai vähemmistönä työpaikalla olevaa sukupuolta saa suosia hakumenettelyssä, mutta sukupuoli ei koskaan saa valintakriteerinä ohittaa pätevyyttä tai olla esteenä työhön otettaessa. Kahden yhtä pätevän hakijan tilanteessa voidaan suosia vähemmistösukupuolta edustavaa hakijaa. Työpaikkailmoituksessa tulee välttää korostamasta sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään jommallekummalle sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina.

Työhönottohaastattelussa kysytään työnhakijalta hänen terveydentilastaan siinä määrin, kuin turvallinen ja terveellinen työskentely kyseisessä tehtävässä edellyttää. Esimerkiksi mahdolliseen raskaudentilaan tai perhesuunnitteluun kohdistuvat kysymykset loukkaavat hakijan yksityisyyttä ja ovat siten syrjivinä lainvastaisia. Työnhakijoiden mahdolliset kyselylomakkeet laaditaan sellaisiksi, että ne kohtelevat miehiä ja naisia kaikilta osin samalla tavoin. Raskaus ja synnytys eivät saa johtaa syrjintään työhönottotilanteessa tai tehtävään tai koulutukseen hakiessa. Työmenetelmien soveltuvuus raskaana oleville on arvioitava työpaikka-kohtaisesti. Sikiön tai äidin terveydelle vaarallinen työ on lopetettava heti vaaran ilmetessä ja työntekijä on mahdollisuuksien mukaan ohjattava toisiin tehtäviin.

Vastaavalla tavalla työhönotossa huolehditaan siitä, että hakijoiden yhdenvertaisuus toteutuu myös muiden asioiden, kuten iän, alkuperän tai perhesuhteiden osalta. Työnantajan tulee valita ansioitunein hakija tehtävään, eikä työnhakijalta saa vaatia sellaisia ominaisuuksia, jotka eivät ole työssä suoriutumises- sa välttämättömiä.

3.2 Töiden organisointi

Töiden organisoinnissa tulee työnantajan edistää naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin, ja heille tulee luoda yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla (Tasa-arvoL 6 §:n 2 mom kohta 2).

Henkilöstölle tulee taata sukupuolesta riippumatta tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja siirtymiseen vaativampiin tehtäviin. Henkilöstökoulutuksella tuetaan uralla etenemistä.

Henkilöstökoulutukseen pääsy mahdollistetaan yhdenvertaisesti kaikille riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta tai muusta vastaavasta seikasta. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat tulee laatia siten, että ne tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä suunnitelmallisesti. Koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä otetaan huomioon naisten ja miesten sekä esimerkiksi eri-ikäisten erilaiset koulutustarpeet ja mahdollisuudet osallistua koulutukseen esimerkiksi työtehtävien luonteen ja perhevelvoitteiden vuoksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta tulee lisätä etenkin esimiestehtävissä oleville. Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuolisesti vastuunottoon, tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön ja hyviin tuloksiin. Johtamisella edistetään myös henkilöstön tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Suunnittelu- ja valmisteluryhmiin ja muihin vastaaviin työryhmiin tulee valita sekä naisia että miehiä tasa-arvolain hengen mukaisesti.

3.3 Työolot

Työolosuhteet ja työvälineet tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä nais- että miestyöntekijöille (Tasa-arvoL 6 §:n 2 mom kohta 4). Kullekin työntekijälle sopivat hyvät työolot ja työvälineet mahdollistavat tehokkaan, turvallisen ja terveellisen työn tekemisen. Huomioon tulee ottaa työntekijöiden sekä fyysiset että psyykkiset edellytykset. Nämä edellytykset tulee huomioida kaikissa työolosuhteiden kehittämishankkeissa, uusissa investoinneissa sekä työsuojelun toimintaohjelmissa. Henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasavertaisesti.

Työnantajan tulee tukea henkilöstön jaksamista erityisesti siellä, missä työpaineiden vuoksi henkisen ja fyysisen työsuojelun tarve on suurin. Työ- ja sijaisjärjestelyin huolehditaan siitä, että esim. perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot eivät aiheuta työssä olevan henkilöstön työn rasittavuuden lisääntymistä. Työ- ja sosiaalililat, työvälineet, työpuvut ja varusteet järjestetään sellaisiksi, että ne eivät ole esteenä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseksi. Työolosuhteita ja hälytysjärjestelmiä kehitetään väkivallan uhan vähentämiseksi ja koulutuksen avulla annetaan henkilöstölle valmiuksia uhkatilanteen käsittelyyn.

3.4 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista (Tasa-arvoL 6 §:n 2 mom kohta 5). Valtaosalla työntekijöistä on perhe, josta huolehtiminen on tärkeää. Työnantaja huolehtii siitä, että lain takaamat mahdollisuudet perheellisille naisille ja miehille sairaan lapsen hoitoon, vanhempainlomaan ja hoitovapaaseen toteutuvat käytännössä. Työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne helpottavat naisten ja miesten osalta työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Henkilöstösuunnittelussa tulee ottaa huomioon, että naisvaltaisilla aloilla runsaampi perhepoliittisten oikeuksien käyttö vaatii enemmän sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön käyttöä. Työntekijöillä oli alku-kesästä 2016 tehdyn henkilöstökyselyn mukaan eniten vaikeuksia yhdistää työelämä ja vanhemmuus. Erityisesti naisilla työkiireet olivat suurimpana ongelmien aiheuttajana.

Raskaus ei ole rasite naispuolisille työntekijöille eikä uhka heidän urakehitykselleen. Työnantaja suhtautuu myönteisesti henkilöstön oman kasvunsa ja jaksamisensa kannalta joustaviin järjestelyihin (esim. opintovapaat). Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista pyritään helpottamaan joustavilla vuosiloma-, eläke-, virkavapaus- ja työlomajärjestelyillä.

Uudelleenorganisoinnin ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka perhepoliittisten oikeuksien käytön vuoksi ovat tilapäisesti poissa työelämästä. Miesten oikeus kasvaa lastensa kanssa on osa tasa-arvoa. Työnantaja kannustaa erityisesti miehiä käyttämään mahdollisuuksiaan perhepoliittisiin vapaisiin.

3.5 Syrjintä sekä seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä tai ahdistelu työpaikalla

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu syrjinnän tai seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän tai ahdistelun kohteeksi työpaikalla. Syrjintään tai häirintään voi syyllistyä työkaveri, esimies, alainen, asiakas tai yhteistyökumppani. Syrjintä asettaa syrjinnän kohteen aina epätasa-arvoiseen asemaan ja pahimmillaan syrjintä voidaan luokitella rikokseksi. Seksuaalinen ja sukupuolinen häirintä tai ahdistelu loukkaa häirinnän kohteen oikeuksia ja on aina kohteelle vastentahtoista ja ei-toivottua. Häirintä johtaa työn määrän ja laadun heikentymiseen niin häiritsijän kuin kohteenkin osalta. Se voi lisäksi kärjistää työpaikan yleistä työilmapiiriä ja heikentää kaikkien työviihtyvyyttä. Seksuaalinen häirintä on rikos ja siihen on työpaikalla aina puututtava.

Työyhteisössä esimiesten tulee huolehtia siitä, että työntekijä ei joudu syrjinnän, häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Vastuu siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian esimiehen tai muun työnantajan edustajan tietoon.

Henkilöstökyselystä kävi ilmi, että puuttuminen syrjintään tai häirintään työpaikalla on vähäistä. Työntekijän kynnystä ilmoittaa esimiehelle häirinnästä tai syrjinnästä tulee madaltua ja huomattuihin epäkohtiin tai epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumista lisätä.

Mahdollisen syrjinnän tai häirinnän selvittäminen ja arviointi tehdään kuvattujen/kirjattujen tilanteiden ja keskusteluissa esiin tulleiden seikkojen perusteella. Esimies tai tämän nimeämä henkilö selvittää mahdollisimman pian ensisijaisesti asianosaisten kanssa keskustelemalla tai tarvittaessa myös muulla tavoin tapahtumien kulun. Keskustelut käydään ja muut mahdolliset selvitykset tehdään omassa työyhteisössä luottamuksellisesti, tasa-arvoisesti ja ilman ennakkoasenteita. Ratkaisut tehdään tosiasioiden perusteella.

Häirinnän osapuolet ja esimies voivat pyytää apua ja tukea tarvittaessa luottamushenkilöiltä ja työterveyshuollosta. Tehdyn selvittelyn perusteella esimies/työnantaja toteaa, onko häirintää tai syrjintää tapahtunut. Häirinnän tai epäasiallisen kohtelun lopettamisesta sovitaan yhdessä asianosaisten ja esimiehen /työnantajan kanssa. Sovituista menettelytavoista laaditaan pöytäkirja. Mikäli sopimukseen ei päästä, esimies/työnantaja päättää yksipuolisesti toimista häirinnän ja epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi sekä myös mahdollisista kurinpitotoimista. Esimies/työnantaja tiedottaa häirinnän kohteeksi joutuneelle, että toimenpiteisiin on ryhdytty.

Mikäli häirintä tai epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu sovituista tai annetuista ohjeista huolimatta, esimiehen/työnantajan tulee ryhtyä häiritsijään kohdistuviin kurinpitotoimiin: suullinen tai kirjallinen huomautus, kirjallinen varoitus tai työsuhteen päättäminen, mikäli häiritsijänä on toinen työntekijä tai esimies. Myös erityisen räikeä häirintä tai epäasiallinen kohtelu voivat johtaa suoraan kurinpitotoimiin. Jos häiritsijänä on asiakas, tulee asiasta ilmoittaa mahdollisimman pian esimiehelle, jolla on velvollisuus selvittää asia.

Syrjinnän tai häirinnän kohteeksi joutunut työntekijä voi tarvittaessa saattaa tiedon syrjinnästä myös ylemmän esimiehen (esim. osastopäällikön tai hallintojohtajan), luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelupäällikön käsiteltäväksi. Mikäli syrjintä jatkuu, eikä asiaan saada ratkaisua kunnan sisäisesti, asia saatetaan Itä-Suomen aluehallintoviraston käsiteltäväksi. Itä-Suomen aluehallintovirastosta voidaan pyytää apua tarvittaessa tilanteen selvittelyyn.

Jos tilannetta ei voida työnantajan taholta korjata, tehdään syrjinnästä tai häirinnästä tarvittaessa rikosilmoitus. Syrjinnän tai häirinnän kohteeksi joutuneella on aina oikeus saattaa asia poliisiviranomaisen tietoon ja tehdä asiasta rikosilmoitus.

Muulle työyhteisölle kerrotaan asian ratkaisusta, jos ratkaisulla on merkitystä työyhteisön toimivuuteen. Tästä tiedottamisesta kerrotaan ennalta asianosaisille. Sovittujen toimenpiteiden seurantatavasta ja ajasta sovitaan asianosaisten kanssa.

Lapinlahden kunnassa on erillinen ohje häirintätapauksiin. Ohjetta on päivitetty viimeksi keväällä 2016 (HKJAO 19.4.2016 § 29) ja se on luettavissa kunnan sisäisessä verkossa (N:asema).

3.6 Sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä

Tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaate tarkoittaa sitä, että työnantajan tulee maksaa palveluksessaan oleville nais- ja miestyöntekijöille samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. (Tasa-arvoL 8 §:n 1 mom kohta 3). Työtehtävän samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn sisällön keskeiset vaatavuustekijät, osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot ovat samanarvoisia. Arvioitaessa työn samanarvoisuutta ratkaiseva tekijä ei ole ammattinimike, vaan se, minkälaista työtä työntekijä tosiasiaassa tekee eli työn todellinen sisältö. Työn vaatavuuden arviointiluokittelun tulee perustua samoihin arviointitekijöihin sekä miehillä että naisilla. Arviointi on suoritettava siten, että siihen ei sisälly minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Palkkaratkaisuja tehdessään työnantajan on selvitettävä etukäteen, onko tehtävällä ratkaisulla tasa-arvon edistämisen kannalta haitallisia vaikutuksia.

Palkkausjärjestelmiä kehitetään sukupuolten tasa-arvoa edistäviksi siten, että työstä maksettava palkka määritellään tehtävän vaatavuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella.

Palkkauksen perusteena on sisäinen oikeudenmukaisuus, ulkoinen kilpailukyky sekä kannustavuus.

3.7 Henkilökunnan muistaminen ja virkistystoiminta

Henkilökunnan muistamisperusteita sovelletaan ehtojen mukaisesti kaikkiin henkilöihin tasapuolisesti. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia siitä, että henkilökunnan muistaminen toteutuu niitä varten laadittujen perusteiden mukaisesti myös käytännössä. Kunnassa on laadittu erillinen ohje henkilökunnan ja luottamushenkilöiden muistamisesta.

Yksittäisiä työntekijöitä muistetaan 50- ja 60-vuotispäivinä sekä palvelusuhteenpäättymisen tai eläkkeelle jäämisen yhteydessä. Kunnan puolesta tapahtuva muistaminen koskee kaikkia niitä työntekijöitä tasa-vertaisesti, joiden palvelussuhde on kestänyt vähintään 5 vuotta ja joilla on voimassa oleva palvelussuhde kuntaan. Lisäksi kunta muistaa edesmenneen työntekijän omaisia.

Henkilöstölle järjestetään talousarviomäärärahojen puitteissa virkistystoimintaa kuten liikunta- ja virkistysiltapäiviä. Osastopäälliköt vastaavat siitä, että virkistystoiminta järjestetään tasapuolisesti eri yksiköissä. Virkistystoimintaa järjestettäessä on syytä huomioida vuorotyön vaikutus osallistumismahdollisuuksiin ja tarvittaessa järjestää estyneille työntekijöille korvaavaa virkistystoimintaa tai vastaavasti järjestää sellaista toimintaa, johon kaikki voivat osallistua.

4. TAVOITTEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

- 1. Työsuhteen kaikissa vaiheissa aina rekrytoinnista työsuhteen loppumiseen noudatetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita.**
- 2. Syrjintään ja häirintään tai muutoin epäasialliseen kohteluun tulee aina puuttua työpaikalla. Esimiehellä on velvollisuus puuttua syrjintä- ja/tai häirintätilanteisiin.**
- 3. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutusta lisätään etenkin esimiehille.**
- 4. Työjaossa ja -oloissa huomioidaan kaikki tasapuolisesti ja otetaan huomioon työntekijän henkilökohtaiset tarpeet esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisessa.**
- 5. Palkkauksessa, työntekijöiden muistamisessa ja työsuhte-eduissa tulee kohdella kaikkia työntekijöitä tasavertaisesti.**
- 6. Työpaikalla kunnioitetaan ja arvostetaan jokaisen työpanosta.**
- 7. Tiedotusta kehitetään siten, että se on saatavilla kaikille tasapuolisesti.**
- 8. Avoimuutta ja keskustelua lisätään työpaikalla ottamalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat puheeksi työpaikkapalavereissa tai vastaavissa tilaisuuksissa.**
- 9. Asiattomalle kielenkäytölle tulee asettaa työpaikalla nollatoleranssi.**
- 10. Työpaikalla sitoudutaan noudattamaan tämän suunnitelman toimenpiteitä ja tavoitteita.**

5. ARVIO TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISESTA JA NIIDEN TULOKSISTA

Lapinlahden kunnan yhteistoimintaelin seuraa ja arvioi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista. Tähän suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden (3.1–3.7) ja luvun 4. tavoitteiden toteutumista arvioidaan vuosittain yhteistoimintaelimessä kokonaisarviointina.

Yhteistoimintaelin määrittää tarvittaessa tarkemmat kriteerit ja mittarit, miten suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumista arvioidaan. Arviointiin osallistuu myös työsuojelutoimikunta.

Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta tehdään kolmen vuoden välein. Selvitys laaditaan seuraavan kerran vuodelle 2019 (Tasa-arvoL. 6a §). Lain mukaan palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

6. SEURANTA JA TIEDOTTAMINEN

Esimiehet vastaavat siitä, että henkilöstöä kohdellaan työpaikalla tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Syrjintään puuttuminen ja asian käsittely ja seuranta on ensisijaisesti lähiesimiehen vastuulla.

Syrjityllä työntekijällä on kuitenkin oikeus saattaa asia myös ylemmän esimiehen (esim. osastopäällikön tai hallintojohtajan), luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelupäällikön tai poliisiviranomaisen käsiteltäväksi. Mikäli syrjintä jatkuu, eikä asiaan saada ratkaisua kunnan sisäisesti, asia saatetaan Itä-Suomen aluehallintoviraston käsiteltäväksi.

Lähin esimies, työsuojeluviranomaiset, valtakunnallinen tasa-arvovaltuutettu, valtakunnallinen yhdenvertaisuusvaltuutettu, valtakunnallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä tuomioistuimien valvovat työnantajan ja työyhteisön toimintaa yhdenvertaisuusasioissa rikoslain puitteissa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla on käytössään tarvittaessa uhkasakkomenettely. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta osaltaan kuvaavia tekijöitä seurataan vuosittain osana henkilöstökertomusta.

Työterveyshuollon suorittamien työpaikkakäyntien yhteydessä sekä henkilöstö- ja työilmapiirikyselyillä tiedustellaan työntekijöiltä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma lähetetään kaikkiin työyksiköihin sekä julkaistaan kunnan sisäisessä verkossa (N:asema).